

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lousada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 22
- Aviso n.º 17/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2024 entre a Freguesia de Quarteira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 37

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) 39
- Portaria de extensão das alterações 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 41
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 43
- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 45

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 47
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial 54

– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	57
– Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	103

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação	105
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL - Alteração	106
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição	111
– Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Substituição	112

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição	113
---	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Convocatória	114
– Banco de Portugal - Convocatória	115

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Fábrica de Calçado Sofisar, L.da - Eleição	116
– FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição	117
– Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.da - Eleição	118

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Espinho, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos/as trabalhadores/as do EP filiados no STFPSC – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, 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- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 90 (noventa) trabalhadores/as.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 200/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 232, de 26 de novembro de 2015 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.^a

Período normal de Trabalho

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

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/a trabalhador/a estiver organizado/a por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador/a tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

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

Cláusula 4.^a

Horário de Trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos/as trabalhadores/as, 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/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de Horário de Trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Horários Específicos;
- g) Meia Jornada;
- h) Regime de horário de Prevenção e Piquetes.

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

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixa, 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/as, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

- a) Trabalhador/a progenitor/a com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador/a adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador/a que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador/a 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/a estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por Turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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 en-

volverão todos/as os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as;

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

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

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos/as trabalhadores/as que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónico de segurança, devem ser organizados de modo que aos/às trabalhadores/as de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos 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- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores/as 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 dias úteis e no sábado e domingo;

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

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

Cláusula 9.^a

Horário Flexível

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

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

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

b) O regime de horário flexível não dispensa os/as trabalhadores/as de comparecerem às reuniões de trabalho para as quais sejam convocados e que se realizem dentro do período normal de atividades do serviço ou para realização de tarefas urgentes e para a realização de trabalho em equipa previamente programado que não se coadune com a falta de simultaneidade da prestação de trabalho pelos/as trabalhadores/as do Município;

c) 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;

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

e) 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;

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

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

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

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

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

7- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o descrito no Regulamento Interno de Horários de Trabalho.

Cláusula 10.^a**Isenção de Horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores/as 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/a trabalhador/a está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o/a trabalhador/a, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os/As trabalhadores/as isentos/as 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/a trabalhador/a do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora do estabelecimento onde o/a trabalhador/a está colocado/a.

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

Cláusula 11.^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;
- c) Aos/Às Trabalhadores/as que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- d) Aos/Às Trabalhadores/as a quem tenha sido reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal;
- e) Trabalho a tempo parcial.

Cláusula 12.^a**Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, devendo ser requerida por escrito pelo/a trabalhador/a.

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

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os/as trabalhadores/as que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos de idade ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentam a sua recusa.

Cláusula 13.^a**Regime de Horário de Piquetes**

1- É o regime em que o trabalhador, fora do seu período normal de trabalho, deve manter-se à disposição do EP, durante um certo período, a fim de ocorrer a necessidades extraordinárias e imprevistas de prestação de trabalho de águas e saneamento e da apresentação ao serviço, sempre que seja solicitado.

2- O regime de Horário de Piquetes, destina-se apenas aos trabalhadores dos Serviços de Águas e Saneamento, graduado em função das concretas condições de trabalho e atentos os ónus específicos das respetivas funções, compensar o trabalhador pelo constrangimento decorrente de estar disponível durante a noite no seu domicílio para eventualmente, ser chamado a ocorrências de situações urgentes de serviços exclusivos no âmbito da reparação de avarias, de águas e saneamento.

3- No regime de Piquetes o trabalhador será escalado, e está sempre disponível no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, para eventualmente, serem chamados a acorrerem a situações urgentes e inadiáveis, conforme se refere no n.º 2. (imaginem-se, por exemplo, quando rebenta uma conduta de água que abastece uma cidade a certa hora da madrugada, se não estiverem de piquete para reparar esta avaria, desperdiça-se um depósito de água com milhares de m³, e pela manhã não há água para os utentes.)

4- O trabalhador escalado para o Regime de Piquete, deve durante o período referido no n.º 3, verificar in loco os depósitos de água a fim de verificar se há ou não perda de pressão na rede de abastecimento, caso se verifique a perda de pressão, e caso não haja nenhuma comunicação a informar onde exista a perda de água, terá no imediato de percorrer todo o perímetro de abastecimento para encontrar a referida rotura e repará-la de imediato.

Cláusula 14.^a

Trabalho Noturno

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia (Artigo 160.º da LTFP).

Cláusula 15.^a

Suplemento Remuneratório de Turno

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

- a) 25% quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22% quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial;

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

Cláusula 16.^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/a trabalhador/a 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/a próprio/a trabalhador/a.

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/a trabalhador/a, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 17.^a

Direito a férias

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

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

3- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2019/2020.

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

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

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

7- Quando se verifique encerramento de instalações, por decisão do/a Presidente da Câmara Municipal nos termos das alíneas a) ou c) do artigo 242.º do Código de Trabalho, os/as trabalhadores/as afetos/as às mesmas devem gozar as férias durante o seu período de encerramento, salvo decisão fundamentada do/a Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 18.º

Férias fora da época normal

1- Ao/À Trabalhador/a que goze a totalidade do período normal de férias vencido a 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e/ou de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano, ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias frias o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Dispensas ao serviço

1- O/A trabalhador/a 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/à trabalhador/a um dia alternativo de dispensa, a ocorrer no mais breve prazo possível, em data próxima do aniversário, e a sua escolha deverá ser feita mediante acordo com o respetivo superior hierárquico.

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

c) Sempre que o dia de aniversário de um/uma trabalhador/a coincidir com o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos de férias, o gozo do respetivo dia de aniversário deverá ocorrer, no dia imediatamente a seguir ao término desse período de férias; sendo que, quando tal data coincida com dia de descanso complementar ou obrigatório do trabalhador, o dia de aniversário deverá ser gozado no dia útil seguinte.

d) Quando o/a trabalhador/a se encontrar em situação de incapacidade temporária para o trabalho no seu dia de aniversário, terá direito ao gozo do dia em data posterior se, nos 3 meses anteriores perfizer menos de 15 dias de faltas (sendo aqui considerada qualquer tipo de falta); devendo o gozo do dia ocorrer, nos primeiros 5 dias úteis subsequentes à data de regresso ao serviço.

2- Aos/Às trabalhadores/as que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 28 de fevereiro ou no dia 1 de março, consoante a opção do/a trabalhador/a.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O/A trabalhador/a que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação de sangue.

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

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

Cláusula 20.^a

Feriados facultativos e tolerância de ponto

Para além dos feriados obrigatórios os/as trabalhadores/as têm direito a gozar:

a) O feriado municipal; (16 de junho)

b) A terça-feira de Carnaval;

c) A segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;

d) A segunda-feira da Nossa Senhora da Ajuda;

e) O dia útil imediatamente anterior ou posterior ao dia de Natal, a definir anualmente por despacho do/a Presidente da Câmara Municipal.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical no local de trabalho

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

Cláusula 22.^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/as trabalhadores/as integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

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

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

Cláusula 23.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação, podendo, ainda, cessar, durante os primeiros trinta dias da sua execução.

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

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao/à trabalhador/a, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo/a trabalhador/a, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o/a trabalhador/a, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessida-

des de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo/a trabalhador/a e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do/a trabalhador/a.

8- A prestação de trabalho, sob este regime, depende de prévia consulta do STFPSC, a efetuar com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

9- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os/As trabalhadores/as 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, jardinagem aplicação de produtos fitofarmacêuticos, e sanitários, 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 à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STFPSC, representativas dos/as trabalhadores/as.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 25.^a

Princípios Gerais e Conceitos

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

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os/as trabalhadores/as 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 n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 26.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

b) Assegurar a todos/as os/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as;*
- 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/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as;*
- viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/as 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/às trabalhadores/as, 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/às trabalhadores/as;*
- xiv) Garantir que os/as trabalhadores/as 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/as representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores/as, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;*
- xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do/a utilizador/a;*
- 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/às seus trabalhadores/as o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.*

Cláusula 27.^a

Deveres dos/as trabalhadores/as

- 1- Constituem obrigações dos/as trabalhadores/as:
 - 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 equipamen-*

tos 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/a médico/a do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao/à superior hierárquico/a 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/a superior hierárquico/a, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao/à superior hierárquico/a 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/as trabalhadores/as ou de terceiros;

2- Os/As trabalhadores/as 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/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos/as trabalhadores/as 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 28.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de os/as 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/as de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 29.^a

Direito de formação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, assim como os/as seus/uas 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/As trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/a trabalhador/a.

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/as trabalhadores/as no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 30.^a

Direito de representação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos/as os/as trabalhadores/as do EP perante:

a) Os/As próprios/as trabalhadores/as;

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 31.^a

Representantes dos/as trabalhadores/as

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

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

3- O número de representantes dos/as trabalhadores/as a eleger é de 7 (sete), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 32.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores/as 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/às promotores/as 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 33.^a

Crédito de Horas

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

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

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 (um) dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 (dois) 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 1 (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 34.^a**Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, dos/as representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os próprios trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores/as para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores/as responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as têm 15 (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/as trabalhadores/as ou, na sua falta, pelos/as próprios/as trabalhadores/as, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

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

Cláusula 35.^a**Outros Direitos dos Representantes dos/as Trabalhadores/as para Segurança e Saúde no Trabalho**

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos/as trabalhadores/as 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 22.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

6- Os representantes dos/as trabalhadores/as 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/as para arquivo próprio.

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

10- Os representantes dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 36.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

3- A atividade da Saúde e Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as 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/a enfermeiro/a do trabalho.

Cláusula 37.^a

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos/as trabalhadores/as;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 19^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os/as trabalhadores/as e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos/as trabalhadores ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as, em conformidade com o disposto cláusula 27^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 38.^a

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho.

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos/as trabalhadores/as 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/à trabalhador/a, 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/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as, em total cooperação e articulação com o Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho.

Cláusula 39.^a

Serviços de Saúde e Medicina do Trabalho

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

2- Nos termos do número anterior, cabe ao/à médico/a/ 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/as com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os/as demais trabalhadores/as;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo/a médico/a do trabalho e dependendo da área de atividade do/a trabalhador/a, 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/as trabalhadores/as;

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

3- Se assim o entender, o/a médico/a 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/a trabalhador/a, o/a médico/a do trabalho deve comunicar o facto ao/à responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do/a trabalhador/a o justificar.

Cláusula 40.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 41.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É Equipamento de Proteção Individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um/a trabalhador/a 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/às trabalhadores/as os Equipamentos de Proteção Individual, doravante de-

signados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

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

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/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as.

Cláusula 42.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as.

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

Cláusula 43.^a

Locais para refeição

1- Verificar e pugnar pela possibilidade de criação de um Refeitório Municipal para os/as trabalhadores/as.

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

Cláusula 44.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 45.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

2- O tratamento e reabilitação do/a trabalhador/a só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do/a 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/a 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 46.^a

Divulgação Obrigatória

Deve ser garantida a divulgação do presente ACEP a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Espinho e a sua afixação nos locais de trabalho, em local visível e acessível a todos/as.

Cláusula 47.^a

Participação dos/as trabalhadores/as

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

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/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 48.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 49.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Espinho, 5 de novembro de 2024.

Pelo Município de Espinho:

Sr.^a Dr.^a *Maria Manuel Barbosa Cruz*, na qualidade de presidente da câmara.

Pelo STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

Sr.^a *Rosa Dulce Neves e Costa*, na qualidade de membro da direcção do STFPSC e mandatária.

Sr.^a *Maria Leonor Bergano Xarrama*, na qualidade de membro da direcção do STFPSC e mandatária.

Depositado em 11 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 98/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lousada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Lousada 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 1

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Lousada, 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 Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.º 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

3- 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.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 800 (oitocentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3- É substituído o ACT n.º 79/2024, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia com a organização sindical.

3- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- 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

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

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

8- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de

trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia ou a redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

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 de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, a última avaliação de desempenho obtida após a celebração do presente acordo.

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas após a celebração do presente acordo.

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

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 17.^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 18.^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 formando.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando
- xviii) preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xix) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xx) 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;
- xxi) 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;
- xxii) 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 21.^a

Deveres dos trabalhadores

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

Cláusula 22.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 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 28.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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 29.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 22^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 31.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 20^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 28^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 33.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

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

Cláusula 34.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 35.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 37.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 38.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 39.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 40.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 41.^a

Comissão Paritária

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

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à

DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Lousada, 30 de setembro de 2024.

Pelo Município de Lousada:

Pedro Daniel Machado Gomes, presidente da câmara municipal.

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

Ana Maria Barros Moreira, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *António Ricardo da Silva Ferreira*, 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 18 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 99/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 17/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2024 entre a Freguesia de Quarteira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Acordo entre a Junta de Freguesia de Quarteira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), em reunião realizada no dia 05 de novembro de 2024, na Sede da Junta de Freguesia, para aditamento ao ACEP n.º 2/2024, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024.

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Quarteira, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade, é estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pela Junta de Freguesia de Quarteira:

Telmo Manuel Machado Pinto (Presidente).

e

Eduardo Graça Amador (Secretário), Marta Alexandra Pereira Rodrigues Teixeira Pimentel (Tesoureira), Paulo Alexandre Francisco Alferes (1º Vogal), Jorge Ilhéu Bica (2º Vogal), Cláudia Gonçalves Martins (3º Vogal), e Natália Marina Cova Duarte (4º Vogal).

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

João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Junta de Freguesia de Quarteira.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 95 trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia de Quarteira, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP.

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Junta de Freguesia de Quarteira que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo

4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à Junta de Freguesia de Quarteira o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

5- O presente Acordo adita o anterior celebrado entre ambos os outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024.

(...)

Cláusula 22.ª

Férias

(...)

4- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

(...)

6- A atribuição da majoração dos dias é obtida com base na última avaliação homologada, ou na sua ausência, aos trabalhadores após a conclusão do período experimental com avaliação positiva.

Cláusula 23.ª

Duração especial de férias

(*Revogado*)

Cláusula 24.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

(...)

Quarteira, 5 de novembro de 2024.

Pela Junta de Freguesia de Quarteira:

Telmo Manuel Machado Pinto, presidente.

E

Eduardo Graça Amador (secretário), *Marta Alexandra Pereira Rodrigues Teixeira Pimentel* (tesoureira), *Paulo Alexandre Francisco Alfêres* (1.º vogal), *Jorge Ilhéu Bica* (2.º vogal), *Cláudia Gonçalves Martins* (3.º vogal), e *Natália Marina Cova Duarte* (4.º vogal).

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

João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Depositado em 18 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 100/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 129 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 69,0 % são mulheres e 31,0 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 73 TCO (56,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 56 TCO (43,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 78,6 % são mulheres e 21,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição 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 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 que os empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal foram excluídos do âmbito de aplicação das anteriores extensões, mantém-se na presente idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da 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 20, de 16 de outubro 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 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

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

14 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações 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

As alterações 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 25, de 8 de julho de 2024, abrangem, 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.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão das alterações 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1098 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo, sendo 51,2 % mulheres e 48,8 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 120 TCO (10,93 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 978 TCO (89,07 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 53,6 % são mulheres e 46,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 6,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e a diminuição dos rácios de desigualdade 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 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 re-

ferida 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*, Separata, n.º 20, de 16 de outubro 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 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 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 25, de 8 de julho 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- 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 agosto de 2024.

14 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

O contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2024, abrange, no concelho de Mafra, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio e de prestação de serviços 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 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3270 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo, dos quais 1682 (51,4 %) são mulheres e 1588 (48,6 %) são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão não foi possível realizar o estudo económico porquanto a estrutura da tabela salarial da convenção revista, publicada em 2013, foi alterada pela convenção objeto da presente extensão, impedido por isso o seu estudo comparativo.

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 que a convenção revista já foi objeto de extensão e abrange um número significativo de trabalhadores do concelho de Mafra, 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 no referido concelho.

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.

Considerando ainda que a convenção coletiva prevê retribuições inferiores à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor, 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.

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*, Separata, n.º 20, de 16 de outubro 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 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2024, são estendidas no concelho de Mafra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante 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 na associação de empregadores outorgante que exerça 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- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- As retribuições inferiores à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor só 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.

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

14 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito dos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1528 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 41,9 % são mulheres e 58,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 725 TCO (47,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 803 TCO (52,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56 % são homens e 44 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade 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 acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores da empresa.

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, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos requerida pelo empregador.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 16 de outubro 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 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2024, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 1 de janeiro de 2024.

14 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022 (texto consolidado) e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contratoClausula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC);
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

- 1- (*Mantém a redação em vigor.*)
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.
- 3 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 45.^a**Regime especial de deslocações**

- 1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)
- 6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- Pequeno-almoço 2,36 €;
- Almoço ou jantar 10,25 €;
- Ceia 5,37 €.

Cláusula 48.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 35,57 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.^a**Refeitórios e subsídio de refeição**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 6,05 €.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024)

Grupos salariais	Tabelas (€)	
	A	B
Grupo I		
Diretor	1 638,81	1 552,21
Trabalhador de engenharia - Grau VI		
Grupo II		
Chefe de divisão	1 384,49	1 298,99
Trabalhador de engenharia - Grau V		
Grupo III		
Analista de sistemas (adm.)	1 188,27	1 102,77
Chefe de departamento ou serviço		
Trabalhador de engenharia - Grau IV		
Grupo IV		
Chefe de vendas (com.)	1 083,00	1 004,00
Chefia de nível I (quim.)		
Coordenador de manutenção (met.)		
Técnico de informática		
Técnico de informática industrial		
Técnico oficial de contas		
Tesoureiro		
Trabalhador engenharia - Grau III		

Grupo V		
Assistente operacional (t. d.)	1 010,00	932,00
Chefe de secção (adm.)		
Chefia nível II (quím.)		
Desenhador-projetista (t. d.)		
Encarregado-geral de armazém (com.)		
Gestor de produto (com.)		
Inspector de vendas (com.)		
Secretário/a de administração (adm.)		
Técnico de contabilidade (adm.)		
Trabalhador engenharia - Grau II		
Grupo VI		
Analista chefe (quím.)	942,00	870,00
Chefe de secção comercial		
Desenhador especializado (t. d.)		
Encarregado (met./elet.)		
Encarregado armazém (com.)		
Encarregado-geral (c. c.)		
Técnico administrativo		
Técnico comercial		
Técnico de compras (adm./com.)		
Técnico de embalagem		
Técnico de higiene/segurança/ambiente		
Técnico de logística (com.)		
Técnico de mecatrónica (met.)		
Técnico de recursos humanos		
Técnico de secretariado		
Tradutor (mais de 1 ano)		
Grupo VII		
Chefe de equipa (met./elet.)	899,00	850,00
Chefia de nível III (quím.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t. d.)		
Encarregado (c. c.)		
Encarregado refeitório		
Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)		
Preparador de trabalho (met.)		
Prospector de vendas		
Técnico de vendas		
Técnico eletromecânico		
Trabalhador de engenharia - Grau I		
Tradutor (até 1 ano)		

Grupo VIII		
Analista de 1. ^a (quim.)	855,00	842,00
Assistente administrativo de 1. ^a		
Caixa (adm.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico entre três e seis anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 1. ^a		
Enfermeiro		
Especialista de manutenção industrial de 1. ^a (met.)		
Fiel de armazém		
Fogueiro de 1. ^a		
Fresador mecânico de 1. ^a (met.)		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico)		
Mecânico de automóveis de 1. ^a (met.)		
Motorista de pesados (rod. e gar.)		
Oficial eletricitista (mais três anos)		
Preparador auxiliar de trabalho de 1. ^a (met.)		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.)		
Serralheiro civil de 1. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.)		
Técnico de computador		
Técnico de controlo de qualidade (quím.)		
Técnico de produção (quím.)		
Torneiro mecânico de 1. ^a (met.)		
Grupo IX		
Analista de 2. ^a (quim.)	845,00	835,00
Apontador (mais um ano) (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 2. ^a		
Carpinteiro de 1. ^a (c. c.)		
Chefe de serviços gerais (port. vig.)		
Chefia nível IV (quím.)		
Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 1. ^a (hot.)		
Demonstrador (com.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 2. ^a		
Especialista (quím.)		
Especialista de manutenção industrial de 2. ^a (met.)		
Fogueiro de 2. ^a		
Fresador mecânico de 2. ^a (met.)		
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)		
Maquinista força motriz de 1. ^a (met.)		
Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.)		

Montador máquinas ou peças em série de 1. ^a (met.)	845,00	835,00
Motorista de ligeiros (rod.)		
Oficial eletricista (até três anos)		
Operador máquinas de balancé de 1. ^a (met)		
Pedreiro de 1. ^a		
Pintor de 1. ^a		
Preparador auxiliar de trabalho de 2. ^a (met.)		
Serralheiro civil de 2. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.)		
Soldador de 1. ^a (met.)		
Telefonista/rececionista de 1. ^a		
Torneiro mecânico de 2. ^a (met.)		
Grupo X		
Ajudante de motorista (gar.)	835,00	830,00
Analista de 3. ^a (quim.)		
Apontador do 1. ^o ano (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 3. ^a		
Caixa de balcão (com.)		
Carpinteiro de 2. ^a		
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 2. ^a		
Empregado comercial de 3. ^a		
Empregado de balcão (hot.)		
Especialista de manutenção industrial de 3. ^a (met.)		
Especializado (quím.)		
Estagiário (gráfico)		
Fogueiro de 3. ^a		
Fresador mecânico de 3. ^a (met.)		
Maquinista força motriz de 2. ^a (met.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 2. ^a (met.)		
Operador de máquinas (com.)		
Operador máquinas de balancé de 2. ^a (met.)		
Pedreiro de 2. ^a		
Pintor de 2. ^a		
Pré-oficial do 2. ^o ano (elet.)		
Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a (met.)		
Programador de fabrico (1. ^o ano) (met.)		
Serralheiro civil de 3. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.)		
Soldador de 2. ^a (met.)		
Telefonista/rececionista de 2. ^a		

Grupo XI		
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	830,00	825,00
Auxiliar administrativo		
Distribuidor (com.)		
Embalador (com.)		
Empregado comercial ajudante do 2.º ano		
Empregado de cantina ou refeitório		
Estagiário do 2.º ano (adm.)		
Guarda, vigilante ou rondista (port/c. c.)		
Montador de pneus (gar.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.)		
Porteiro (port./vig.)		
Praticante do 2.º ano (graf./met./t. d.)		
Pré-oficial (c. c.)		
Pré-oficial do 1.º ano (elet.)		
Preparador de laboratório (quím.)		
Semiespecializado (quím.)		
Grupo XII		
Ajudante de eletricista	825,00	820,00
Ajudante de fogueiro do 1.º ano		
Auxiliar de produção (quím.)		
Empregado comercial ajudante do 1.º ano		
Estagiário do 1.º ano (adm.)		
Praticante do 1.º ano (graf./met./t. d.)		
Servente (met./c.c./rod.)		
Servente de armazém (com.)		
Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)		

Notas:

- 1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:
Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;
Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.
- 2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.
- 3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.
- 4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.
- 5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.
- 6- Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2024. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2024 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).
- 6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2024 podem ser pagos até ao final segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.
- 7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.
- 8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 25 de setembro de 2024.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC):

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Silvia Carreira, na qualidade de mandatária.

Joana Martins Mendes, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picaretas Delgado, na qualidade de mandatário

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, na qualidade de mandatária.

Depositado a 19 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 303/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial

Alteração das tabelas salariais do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020 e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT aplica-se em Portugal continental e às Regiões Autónomas e, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55.º

2- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de *pest control* e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3- Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2025 e vigora até 31 de dezembro de 2025.

2 a 7- (*Mantém-se a redação em vigor.*)

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas para 2025

<i>A) Trabalhadores de limpeza</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2025
I	Supervisor geral	1 337,00 €
II	Supervisor	1 122,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	962,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	

IV	Encarregado	905,00 €
V	Lavador de vidros	900,00 €
VI	Lavador de viaturas	895,00 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	885,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	880,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	875,00 €
<i>B) Trabalhadores de jardinagem</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2025
I	Encarregado de jardineiro	929,00 €
II	Jardineiro	895,00 €
III	Ajudante de jardineiro	875,00 €
	Cantoneiro	
<i>C) Trabalhadores de pest control e higiene</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2025
I	Responsável ou técnico superior	1 217,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	1 027,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	947,00 €
IV	Operador de armazém	920,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	890,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	875,00 €
	Estagiário	
<i>D) Restantes trabalhadores</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2025
I	Diretor de serviços	1 675,00 €
II	Chefe de departamento	1 480,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	Chefe de divisão	1 240,00 €
IV	Chefe de serviços	1 170,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	Chefe de secção	1 100,00 €
	Chefe de vendas	
	Secretário de administração	

VI	Técnico administrativo principal	1030,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	960,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	926,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	890,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	875,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Lisboa, 30 de outubro de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Dr.ª Maria de Fátima Portulez de Oliveira, na qualidade de mandatária.

Pelo STAD - Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Rui Tomé, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES:

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 300/2024, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**Preâmbulo**

Aos 25 dias do mês de outubro de 2024 a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} (doravante designado CARRISTUR) e a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, acordam em negociações diretas celebrar uma revisão global ao acordo de empresa (doravante designado AE) revogando o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e as ulteriores revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022 (com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 6 de janeiro de 2023) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023, o qual obriga, por um lado, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante.

A Carristur é uma empresa que atua em áreas principais: Turismo e formação, com o código de atividade (CAE) 49310, que desenvolve a sua atividade em Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa («AE») obriga, por um lado, a CARRISTUR e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- O presente acordo tem o seu âmbito de aplicação a Portugal.

3- O presente AE abrangerá cerca de 141 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Este AE entra em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o normativo legal em vigor.

Cláusula 3.^a

Revisão e denúncia

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes:

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente;

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta;

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é a legalmente estabelecida.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a CARRISTUR utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

- 1- A CARRISTUR obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.
- 2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a CARRISTUR enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
- 3- Os mapas obtidos por meios informáticos deverão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Acesso

- 1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.
- 2- No provimento dos lugares, a CARRISTUR dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.
- 3- O acesso às categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: Técnico de horários e escalas e técnico administrativo.
- 4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.
- 5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão de ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.
- 6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.
- 2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.
- 3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.
- 4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de progressão

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula 11.^a (Avaliação do desempenho profissional).
- 2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias.
- 3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

- 1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter, proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

Cláusula 11.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- A CARRISTUR dispõe de um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, conforme consta do anexo V.

3- A avaliação de desempenho referida no número anterior entrou em pleno funcionamento aquando da entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da CARRISTUR

São deveres da CARRISTUR:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos do Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos do Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da CARRISTUR e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela CARRISTUR, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela CARRISTUR, bem como a documentação com eles relacionados;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes e incidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente/incidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a CARRISTUR;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à CARRISTUR:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legais ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido o recurso ao *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e carros elétricos (condutor), que em serviços urbanos, interurbanos e de expressos, não acompanhado de cobrador-bilheteiro, desempenha as funções que a este cargo incumbem:

- a) Efetuar a emissão e cobrança de títulos de transporte e verificar a validade de outros títulos de que os passageiros se encontrem munidos;
- b) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros, nos serviços em que tal se justifique;
- c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Proceder à receção, conferência e entrega de *vouchers* que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da CARRISTUR;
- e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de condutor em regime de agente único.

3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2024, integra-se os últimos 5 % do subsídio de agente único, na retribuição base de todos os trabalhadores integrados na carreira de condução - Categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e técnico de condução e tráfego.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s), desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão, seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.
- 3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.
- 4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho, desde que o trabalhador o requeira.

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho

- 1- O trabalhador poderá ser individualmente transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.
- 2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula aplicar-se-á o definido no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Tempo de trabalho

Para os efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela CARRISTUR, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Tempo de descanso

- 1- Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.
- 2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Tempo de intervalo

- 1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.
- 2- Excetua-se do disposto no número anterior todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.
- 3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 22.^a

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, e no desempenho de serviços de longo curso quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em 5 dias de trabalho, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho - Definição e princípios gerais

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

2- Compete à CARRISTUR estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente AE.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra com uma antecedência de 3 dias.

8- Excetuam-se do número anterior os serviços de aluguer, pelas suas especiais características.

9- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da CARRISTUR a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 25.^a

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos inseridos no horário de trabalho para a execução de tarefas complementares à tarefa principal, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas. No caso dos condutores esse tempo deverá ser atribuído no início ou no fim do serviço.

Cláusula 26.^a

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não

esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor, ou em descanso, durante a marcha do veículo, nos termos previstos na legislação em vigor.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 50.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela CARRISTUR, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo.

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para a contagem das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não deverá exceder as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura e falta a rendição;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e respetivas bagagens;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

d) Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, os quais serão em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente AE, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com o tipo de horário. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- Aos trabalhadores com a categoria profissional de condutor e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar ao sábado e domingo, ser-lhe-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador e a empresa acordem de modo diferente.

4- Havendo lugar à transição do regime de folga rotativa para o de folga fixa semanal, será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias, nomeadamente a antiguidade na função, tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

6- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido contrário, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis, imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

- a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 30.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios e facultativos os definidos no Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 23 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso semanal, salvo se as partes acordarem em sentido contrário.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da CARRISTUR será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 31 de março do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 7.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a-A

Majoração de férias

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador optar pelo seu gozo no período de menor atividade da empresa, entre 1 janeiro a 30 de abril e de 1 novembro a 31 dezembro (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa), nos seguintes termos:

a) Quatro dias de férias se gozar 15 dias úteis seguidos ou um mínimo de 10 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;

b) Dois dias de férias se gozar 10 dias úteis seguidos ou um mínimo de 5 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;

c) Um dia de férias se gozar 5 dias úteis seguidos ou interpolados;

d) Os dias de férias vencidos por majoração têm de ser gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa).

Cláusula 32.^a

Gozo de férias

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a CARRISTUR e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 33.^a

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a CARRISTUR. Na falta de acordo, compete à CARRISTUR fixar o período de férias, as quais deverão ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- Atendendo a que a CARRISTUR exerce atividade ligada ao turismo, obriga-se a marcar, entre 1 de maio e 31 de outubro, 10 dias úteis seguidos para trabalhadores em regime de folgas fixas e 11 ou 12 dias úteis seguidos para trabalhadores com folgas rotativas, consoante a opção do trabalhador, de forma que o fim das férias coincida com o último dia útil da semana de trabalho, devendo os períodos mais pretendidos ser rateados, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O plano de férias deverá ser afixado até 15 de abril, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

4- Os restantes dias de férias serão gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril.

Cláusula 34.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 35.^a

Alteração ou interrupção de férias

1- Se, depois de fixado o período de férias, a CARRISTUR, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à CARRISTUR o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 36.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a CARRISTUR pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a CARRISTUR o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1- A CARRISTUR pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela CARRISTUR, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de 30 dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo. Terminado o impedimento, o trabalhador deve de imediato comunicar à CARRISTUR e apresentar-se na empresa no dia útil seguinte a esse impedimento.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 40.^a

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, tendo relevância disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O disposto no número anterior, não prejudica a obrigação que impende sobre os trabalhadores de cumprimento dos deveres previstos no presente acordo de empresa e demais legislação laboral aplicável. Designadamente, não prejudica os deveres de pontualidade, zelo e diligência e de promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador. Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março. Caso o trabalhador no dia do seu aniversário natalício não se encontrar ao serviço por motivo de descanso semanal, feriado ou férias, fica autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir, ao abrigo da alínea *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 42.^a

Efeitos de faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:

- a) As referidas na alínea d) da cláusula anterior;
- b) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
- c) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.

3- As faltas imprevistas devem de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia ou pelo menos até ao dia seguinte e pelo meio mais rápido e apresentar a devida justificação nos 3 dias seguintes à ocorrência. No caso de as faltas serem previsíveis, a comunicação à empresa deverá ocorrer com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações no serviço.

4- As faltas dadas de acordo com o número 2 da cláusula anterior, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente.

Cláusula 42.^a

Efeitos de faltas justificadas

2- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:

- d) As referidas na alínea d) da cláusula anterior;
- e) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
- f) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.

5- As faltas imprevistas devem de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia ou pelo menos até ao dia seguinte e pelo meio mais rápido e apresentar a devida justificação nos 3 dias seguintes à ocorrência. No caso de as faltas serem previsíveis, a comunicação à empresa deverá ocorrer com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações no serviço.

6- As faltas dadas de acordo com o número 2 da cláusula anterior, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o proferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

- a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a 30 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- No caso destas faltas darem origem a processos disciplinares, as sanções serão as previstas na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A CARRISTUR enviará, mensalmente, os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Para o cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula legal:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

4- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica o pagamento de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 45.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

2- As faltas imediatamente antes ou depois das folgas implicam a perda de remuneração, conforme o disposto no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída. Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 46.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 18 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 8,90 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - anexo II.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) é remunerado com o acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 5 horas.

2- O trabalho prestado em dias feriado é remunerado com um acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 8 horas.

3- Nestes dias, cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas), serão pagos com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 50.^a

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dia útil e com acréscimo de 200 % quando ocorra em dias de descanso semanal ou em dias feriado.

2- É da responsabilidade da CARRISTUR a designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da CARRISTUR a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e anuidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

4- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo ao ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e anuidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

5- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- A prestação compensatória do subsídio de Natal, deve ser requerida pelo trabalhador à Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Prémio de risco e condução defensiva

1- Os condutores que ao longo de um período de condução de 3000 horas não registarem acidentes e incidentes com responsabilidade, atribuída ao trabalhador pela seguradora, terão direito a um prémio pecuniário que será aumentado na medida e proporção em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem ocorrências. A empresa comunicará aos trabalhadores, semestralmente a contabilização destes períodos de condução.

2- Os valores do prémio referidos no número 1 da presente cláusula serão regulados no anexo III.

3- Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros, implicam a perda do prémio respetivo, iniciando-se nova contagem para o efeito.

4- Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores em que no seu contrato de individual de trabalho, já preveja o pagamento de variáveis por objetivos de desempenho.

Cláusula 56.^a

Transporte

1- A CARRISTUR suportará os encargos do título de transporte coletivo de passageiros aos trabalhadores que exerçam funções de condução e de natureza comercial, associada à sua atividade.

2- Compete à empresa emitir mensalmente a requisição do título de transporte, bem como autorizar a aquisição e carregamento eletrónico do respetivo título, pelo trabalhador.

3- A CARRISTUR é responsável pela conferência e verificação dos pressupostos anteriormente mencionados.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,58 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho.

2- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 58.^a

Deslocações em serviço

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocação em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores em regime de parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 60.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.
2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinarCláusula 61.^a**Sanções disciplinares**

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE, no respetivo contrato de trabalho e no Código do Trabalho pode ser punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a**Sanções abusivas**

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 63.^a**Consequência da aplicação de sanção abusiva**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a CARRISTUR por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 64.^a**Tramitação processual disciplinar**

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a CARRISTUR, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente AE e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Decorrido o prazo referido no número anterior, a CARRISTUR proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido.

7- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

8- Quando a sanção aplicada for o despedimento com justa causa, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical que represente o trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A CARRISTUR proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a CARRISTUR pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospital ou convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- Os números 1 e 2 não são aplicáveis sempre que a aplicação da sanção ocorra na sequência da adoção de comportamentos que constituam crime, nomeadamente o consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

Cláusula 69.^a**Ocorrências durante as deslocações**

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da CARRISTUR, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da CARRISTUR pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
- d) Viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da CARRISTUR. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da CARRISTUR e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 70.^a**Formação profissional**

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na CARRISTUR de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela CARRISTUR.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação prevista na lei geral do trabalho.

5- A formação deve ser realizada no período normal de trabalho.

6- A empresa obriga-se a informar da realização dos cursos de formação, com pelo menos, 15 dias de antecedência.

7- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritáriaCláusula 71.^a**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes, atribuições:

a) Interpretação do presente AE;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta e funcional logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Aplicação do acordo de empresa

1- Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores face ao regime que atualmente lhes é aplicado, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de caráter regular ou permanente não contemplados neste AE mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho, ou de contrato individual de trabalho, já existentes.

2- Os trabalhadores que beneficiem de regimes remuneratórios mais favoráveis que os previstos no presente AE, não poderão acumular com outros abonos, sendo-lhe aplicável a solução mais vantajosa.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar a deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 73.^a

Natureza globalmente mais favorável

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas, para os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 74.^a

Produção de efeitos

Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 2.^a, e a título excepcional, as partes acordam que o presente acordo de empresa (AE) ora alcançado, produz efeitos a 1 de janeiro de 2024, bem como a aplicação dos efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 75.^a

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimos de 60,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração dos últimos 5 %, estando a totalidade dos 25 % iniciais totalmente integrados no vencimento base.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional/Conteúdo funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que presta auxílio em tarefas de apoio administrativo. Quando orientado, executa tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico administrativo - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas administrativas de conteúdo ou exigência técnica, com um maior grau de complexidade, nomeadamente nas áreas de execução, estudos e tarefas que implicam tomada de decisão.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Promotor - É o trabalhador que promove vendas junto dos clientes, presta informações sobre os serviços da CARRISTUR e acompanha os clientes, sempre que necessário às paragens, autocarros e/ou carros elétricos.

Procede à prestação de contas de vendas, em conformidade com os regulamentos internos e compete-lhe contribuir ativamente com sugestões e informações para a melhoria dos serviços prestados.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais. Compete-lhe diligenciar campanhas promocionais, conceber novos produtos e ferramentas de melhoria de comunicação com os clientes.

Elabora e acompanha propostas comerciais de resposta a pedidos de consulta.

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, acompanhando os indicadores de vendas.

Participa na *interface* entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente através do reporte de anomalias detetadas e de medidas corretivas a implementar.

Em articulação com o serviço administrativo e financeiro, gere a faturação, colaborando sempre que necessário, na cobrança dos créditos sobre os clientes. Faz a gestão das reclamações/sugestões dos seus clientes.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos - É o trabalhador que legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros e/ou carros elétricos, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários.

Vende títulos de transporte, troca *vouchers*, presta informações ao público e deverá verificar se os clientes estão devidamente habilitados para viajar.

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água, pressão dos pneumáticos e limpeza dos veículos.

Procede ao abastecimento de combustível (ou de energia) nos veículos que lhe seja atribuído.

Receciona, confere, manuseia e acondiciona bagagens, quando aplicável e sempre que lhe sejam confiados, bem como documentos que aos mesmos respeitem.

É responsável por manter atualizada toda a documentação necessária para o bom exercício das funções, incluindo cartões e cartas de acesso aeroportuários.

Efetua a prestação de contas de vendas em conformidade com os procedimentos internos.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Técnico de tráfego e condução (TTC) - É o trabalhador oriundo da categoria de condutor, que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar quando do interesse do serviço, as funções de acompanhamento, em contexto de trabalho, de condutores para a formação de circuitos.

Acompanhar na prática de formação de novos produtos, novos tarifários, novas práticas da empresa desde que a empresa reconheça ou possibilite a respetiva formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Inspetor - É o trabalhador que fiscaliza o cumprimento das normas de serviço estabelecidas nos regulamentos em vigor e verifica a prestação de serviços junto do público. Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante, em casos de acidentes e avarias.

Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, nomeadamente no que se refere a normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança.

Coordena a fiscalização das condições de segurança, das vias de circulação e do material circulante, bem como o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas e técnicas de segurança estabelecidas.

Presta auxílio ao público em matéria de informação, sempre que necessário.

Poderá, quando as necessidades de serviço assim o determinem, participar/colaborar na elaboração de escalas.

No âmbito das suas atribuições, poderá conduzir autocarros e/ou carros elétricos sempre que necessário e desde que devidamente habilitado.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Instrutor - É o trabalhador que prepara e executa ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didáticos.

Aplica instrumentos de avaliação correspondentes ao nível de conhecimento dos formandos e dos resultados da formação.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Coordenador - É o trabalhador que exerce funções de coordenação e controlo, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, da atividade de vários profissionais.

Colabora com a hierarquia no planeamento e organização, procedendo a estudos e apresentação de propostas conducentes à atualização e simplificação de processos, com vista à eficácia da equipa e otimização do serviço.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Técnico especialista - É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade dentro do âmbito técnico ou tecnológico, auxiliando à manutenção e desenvolvimento da área a que está afeto.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

Técnico superior - É o trabalhador, com formação de nível superior, que executa estudos/pareceres, trabalhos técnicos e/ou investigação, podendo orientar trabalhadores integrados na mesma atividade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

ANEXO II

Quadro remuneratório I

Geral

Carreira		Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	Quadro técnico	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspetor e instrutor	1 250,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II

Condutores e técnicos de condução e tráfego

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego + aumento 60,00 € + 5 % AU																
Escalações de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
		1 015,59 €	A-0	1 066,37 €	1 067,57 €	1 067,97 €	1 068,37 €	1 068,77 €	1 069,17 €	1 069,57 €	1 069,97 €	1 070,37 €	1 070,77 €	1 071,17 €	1 071,57 €	1 071,97 €
1 039,90 €	A-1	1 091,90 €	1 092,30 €	1 092,70 €	1 093,10 €	1 093,50 €	1 093,90 €	1 094,30 €	1 094,70 €	1 095,10 €	1 095,50 €	1 095,90 €	1 096,30 €	1 096,70 €	1 097,10 €	1 098,30 €
1 064,21 €	A-2	1 117,42 €	1 117,82 €	1 118,22 €	1 118,62 €	1 119,02 €	1 119,42 €	1 119,82 €	1 120,22 €	1 120,62 €	1 121,02 €	1 121,42 €	1 122,22 €	1 123,02 €	1 123,82 €	1 124,62 €
1 088,53 €	A-3	1 142,96 €	1 143,36 €	1 143,76 €	1 144,16 €	1 144,56 €	1 144,96 €	1 145,36 €	1 145,76 €	1 146,16 €	1 146,56 €	1 146,96 €	1 147,76 €	1 148,56 €	1 149,36 €	1 150,16 €
1 112,84 €	A-4	1 168,48 €	1 168,88 €	1 169,28 €	1 169,68 €	1 170,08 €	1 170,48 €	1 170,88 €	1 171,28 €	1 171,68 €	1 172,08 €	1 172,48 €	1 173,28 €	1 174,08 €	1 174,88 €	1 175,68 €
1 137,14 €	A-5	1 194,00 €	1 194,40 €	1 194,80 €	1 195,20 €	1 195,60 €	1 196,00 €	1 196,40 €	1 196,80 €	1 197,20 €	1 197,60 €	1 198,00 €	1 198,80 €	1 199,60 €	1 200,40 €	1 201,20 €
1 167,53 €	A-6	1 225,91 €	1 226,31 €	1 226,71 €	1 227,11 €	1 227,51 €	1 227,91 €	1 228,31 €	1 228,71 €	1 229,11 €	1 229,51 €	1 229,91 €	1 230,71 €	1 231,51 €	1 232,31 €	1 233,11 €
Condutor																
Técnico condução tráfego																

ANEXO III

Prémio de risco e condução defensiva**Escalões do prémio**

Períodos consecutivos de 3 000 horas de condução					
Número de acidentes acumulados	1 3 000 horas	2 2 x 3 000 horas	3 3 x 3 000 horas	4 4 x 3 000 horas	5 5 x 3 000 horas
0	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €	314,52 €
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €
2	--	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €
3	--	--	199,79 €	214,76 €	239,70 €
4	--	--	--	199,79 €	214,76 €
Etc.	--	--	--	--	199,79 €

Nota: Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros implicam a perda do prémio respetivo e o regresso à contagem do número de acidentes.

ANEXO IV

Objetivos dos comerciais

Objetivos	Pesos	1º Quadrimestre	2º Quadrimestre	3º Quadrimestre
Crescimento de vendas rede externa (valor €)	20%	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€
Crescimento de vendas carteira a tual (valor €)	40%	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€
Crescimento vendas de produtos estratégicos	40%	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€

Objetivo 1: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na rede de vendas externa durante o quadrimestre.

Objetivo 2: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na carteira de agentes que o comercial acompanha diretamente durante o quadrimestre.

Objetivo 3: Reporta a vendas de produtos específicos, nomeadamente os produtos com um preço mais elevado.

No final de cada quadrimestre são apurados os resultados relativos ao atingimento dos objetivos 1, 2 e 3. O valor máximo por quadrimestre é de 400,00 €.

O valor da remuneração será pago no vencimento do mês seguinte ao fecho do período em questão.

ANEXO V

Avaliação de desempenho

Os regulamentos de avaliação de desempenho, são específicos para cada uma das categorias profissionais, sendo que os pontos comuns são os que a seguir se apresentam:

1- Periodicidade

a) A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - Durante o primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalho, que será incluída na avaliação final;

b) A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente;

c) Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível;

d) A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa;

e) Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, os tempos dos dirigentes e delegados sindicais, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

2- Intervenção dos notados

a) Cada trabalhador avaliado, terá de tomar conhecimento expresso da sua avaliação final através da sua assinatura, sem o qual não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida para efeitos de recurso;

b) Em caso de recusa por parte do trabalhador em tomar conhecimento formal da sua avaliação, esta torna-se efetiva após a data da devolução do aviso de receção fruto do envio da sua avaliação final por correio postal registado com aviso de receção.

3- Recurso

a) Após a entrega do documento da avaliação final atribuída, o trabalhador poderá, querendo, recorrer da sua avaliação;

b) Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que considera ter sido subavaliado;

c) A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do seu ato;

d) O recurso será apresentado, por escrito, ao seu avaliador no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da sua avaliação final;

e) O avaliador deverá enviar o recurso à direção de recursos humanos no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado;

f) Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias;

g) A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis;

h) A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

4- Comissão de recurso

a) A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante designado pelo sindicato;

b) O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador não sindicalizado, poderá indicar qualquer um dos sindicatos outorgantes.

5- Comunicação final dos resultados da avaliação de desempenho

As divulgações da classificação final, incluindo-se as decorrentes dos eventuais recursos interpostos, será feita diretamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o feito.

Avaliação de desempenho

Administrativo

Conhecimentos Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Sub-total:				

Competências Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas.	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar.
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a).
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que é determinado. Esforça-se por cooperar.
Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento avaliação de desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

A avaliação de desempenho dos assistentes ou técnicos administrativos visa, através da avaliação objetiva integrada de 12 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 12 itens, perfazendo um total de 120 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	4	40	35 %
Competências	5	50	45 %
Atitudes	3	30	20 %
Total	12	120	100 %

2- Avaliação de desempenho

Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 40 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional. Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.

Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 30 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Promotor

Ficha de avaliação						Ano
Nome	N.º ordem					
Função	Promotor					
Nome avaliador	N.º ordem					
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Atendimento ao cliente Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.	Muitas dificuldades no atendimento, revela muitas lacunas e incapacidade em comunicar e gerir reclamações.	Dificuldades no atendimento, revela algumas lacunas e limitações em comunicar e gerir reclamações.	Capacidade de atendimento, sem lacunas e limitações em comunicar e com capacidade em gerir reclamações.	Boa capacidade de atendimento, facilidade em comunicar e com boa capacidade em gerir reclamações.	Excelente capacidade de atendimento, muita facilidade em comunicar e com excelente capacidade em gerir reclamações.	
2- Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do stress.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psico & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
4- Vendas & vouchers.	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.					
a) Vendas [80 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário.					
b) Troca de vouchers [20 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers).					
5- Apresentação Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
6- Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
Avaliação final _____						0
Observações _____						
Avaliado _____	Avaliador _____					

Regulamento avaliação de desempenho

Promotores de circuitos turísticos

A avaliação de desempenho dos promotores de circuitos turísticos visa, através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1) Ferramentas de avaliação

Anualmente, os promotores serão avaliados no desempenho das atividades e prestações diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no fim de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Atendimento ao cliente	25 %
Relações humanas	20 %
Adaptação às condições de trabalho	15 %
Vendas & <i>vouchers</i>	20 %
Apresentação	10 %
Espírito de equipa	10 %

2) Avaliação de desempenho

1- Atendimento ao cliente: Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).

3- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do *stress*.

4- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.

5- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.

6- Espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.

3) Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Comercial

Ficha de avaliação						Ano
Nome	N.º ordem					
Função						
Nome avaliador	N.º ordem					
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competências técnicas e comerciais. Eficácia negocial, abordagem e apresentação. Perfeição na execução do trabalho produzido.	Abordagem e apresentação pouco eficazes. Tem dificuldade em fechar vendas.	Abordagem básica e apresentação adequada. Fecha vendas de forma básica, mas poderia melhorar.	Aborda os clientes de forma correta e apresenta bem os produtos. Utiliza técnicas adequadas, mas pode melhorar na superação de objeções.	Aborda os clientes de forma confiante e amigável, apresentando os produtos de maneira atrativa. Utiliza técnicas eficazes para fechar a venda e lidar com objeções.	Aborda os agentes de maneira excepcional, personalizando a apresentação conforme o perfil do agente. Fecha vendas de forma consistente e supera todas as objeções com facilidade.	
2- Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno e externo. Empatia e relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos.	Falta de empatia e dificuldade em construir relacionamento.	Demonstra alguma empatia, mas pode melhorar na construção de relacionamento.	Demonstra empatia e constrói boa relação na maioria das vezes.	Demonstra alta empatia e constrói rapidamente uma boa relação com o cliente.	Demonstra empatia excepcional, construindo relacionamentos sólidos e de confiança rapidamente, mesmo em situações desafiadoras.	
3- Organização do trabalho e apresentação. Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	Desorganização e <i>follow-up</i> ineficaz. É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	Organização e <i>follow-up</i> básicos, mas poderia melhorar. A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Mantém a maioria das informações organizadas e <i>follow-up</i> adequado. Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Mantém informações organizadas e faz <i>follow-up</i> eficiente. Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	Mantém um nível excepcional de organização, com informações sempre atualizadas e <i>follow-up</i> proativo, antecipando necessidades e problemas. A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
4- Vendas Crescimento vendas carteira atual.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %.	Crescimento entre 2,6 % e 5 %.	Crescimento entre 5,1 % e 7 %.	Crescimento superior a 7 %.	
5- Vendas Crescimento vendas produtos estratégicos.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 3 %.	Crescimento entre 3,1 % e 6 %.	Crescimento entre 6,1 % e 9 %.	Crescimento superior a 9 %.	

6- Cobranças Efetividade na cobrança de valores devidos pela carteira de agentes ativos.	Mais de 50 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 49 % e 35 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 34 % e 15 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	
Avaliação final _____						
Observações _____						
Avaliado _____			Avaliador _____			

Regulamento Avaliação de Desempenho

Comerciais

A avaliação de desempenho dos comerciais de agentes, que realizam a revenda de circuitos turísticos, visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1) Ferramentas de avaliação

No decorrer de cada semestre, os comerciais serão avaliados no desempenho das atividades e comportamentos diários.

Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre o avaliador e o avaliado, no fim de cada semestre. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	30 %
Relações humanas	15 %
Organização do trabalho e apresentação	15 %
Vendas carteira	20 %
Vendas produtos estratégicos	10 %
Cobranças	10 %

2) Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido. Aborda os agentes de forma excecional, demonstrando eficácia negocial, utilizando técnicas eficazes para fechar e promover vendas.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias) e externo. Empatia e boa relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos.

3- Organização do trabalho e apresentação: Capacidade de manter organização no seu trabalho, com informações sempre atualizadas e *follow-ups*. Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.

4- Vendas - Crescimento vendas da carteira atual: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas da carteira atual de produtos *Yellow Bus*.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas carteira atual	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %	2
Crescimento entre 2,6 % e 5 %	3
Crescimento entre 5,1 % e 7 %	4
Crescimento superior a 7,1 %	5

5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas dos produtos estratégicos.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas produtos estratégicos	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 3 %	2
Crescimento entre 3,1 % e 6 %	3
Crescimento entre 6,1 % e 9 %	4
Crescimento superior a 9 %	5

6- Cobranças: Efetividade na cobrança dos valores devidos pela carteira de agentes ativos.

Cumpra a seguinte regra:

Cobranças	Avaliação final
Mais de 50 % não cobradas	1
Entre 49 % e 35 % não cobradas	2
Entre 34 % e 15 % não cobradas	3
Entre 14 % e 5 % não cobradas	4
Menos de 4 % não cobradas	5

3) Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Condutor de veículos de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego

Ficha de avaliação						Ano 20 _____
Nome condutor (A)						N.º func.
Função	Condutor de veículos pesados de passageiros e carros elétricos					
Nome avaliador						N.º func.
Função	Inspetor de tráfego					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competências técnicas e comerciais Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2- Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Vendas & vouchers.	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.					
a) Vendas [80 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário.					
b) Troca de vouchers [20 %].	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers).					
4- Apresentação Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
5- Pontualidade e assiduidade Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas.	4 ou mais atrasos e/ou 2 ou mais faltas.	Até 3 atrasos e/ou com 1 falta.	Até 2 atrasos e sem faltas.	Até 1 atraso e sem faltas.	Sem atrasos e sem faltas.	
6. Sinistralidade Acidentes/Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa.	Acidentes acima de 1501,00 € e/ou 4 ou > acidentes s/despesa.	Acidentes entre 1001,00 € e 1500,00 € e/ou 3 acidentes s/despesa.	Acidentes entre 501,00 € e 1 000,00 € e/ou 2 acidentes s/despesa.	Acidentes até 500,00 € e/ou 1 acidentes/despesa.	Sem qualquer acidente.	
Avaliação final _____						
Observações _____						
Avaliado _____		Inspetor _____		Diretor _____		

Regulamento Avaliação de Desempenho

Condutores de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego

A avaliação de desempenho dos condutores de veículos pesados de passageiros e carros elétricos visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1) Ferramentas de avaliação

Anualmente, os condutores serão avaliados pelo seu inspetor no desempenho das atividades e comportamentos diários. Serão realizados acompanhamentos em contexto de trabalho, pelo menos, 1 (uma) vez por semestre e destes acompanhamentos resultará o preenchimento de uma «ficha de acompanhamento».

Recorrendo à «ficha de acompanhamento» e à avaliação diária decorrente do serviço de dia-a-dia, o inspetor irá preencher a «avaliação de desempenho». Essa avaliação será apresentada pessoalmente pelo avaliador ao avaliado, no fim de cada ano.

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	25 %
Relações humanas	20 %
Vendas & <i>vouchers</i>	25 %
Apresentação	10 %
Pontualidade e assiduidade	10 %
Sinistralidade	10 %

2) Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

3- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas. Resultado obtido através do sistema de vendas Ventrata.

4- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

5- Pontualidade e assiduidade: Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas. Resultado obtido através da área de recursos humanos.

6- Sinistralidade: Acidentes/incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa. Resultado obtido através do parecer da companhia de seguros (atribuição de culpa).

3) Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Inspetor

Ficha de avaliação						Ano
Nome	N.º ordem					
Função	Inspetor de tráfego					
Nome avaliador	N.º ordem					
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1. Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do stress.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psico & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
2. Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3. Proatividade e iniciativa Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	

4. Aperfeiçoamento Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	
5. Liderança e espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Não orienta e prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Orienta com limitações e integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Orienta a equipa e tem, quase sempre, uma participação ativa nos trabalhos contribuindo para a sua eficácia.	Orienta bem a equipa, participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de equipa e é receptivo às ideias dos outros.	Orienta muito bem a equipa e dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de equipa e contribui para a participação dos outros.	
6. Análise e síntese Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final _____						0
Observações _____						
Avaliado _____			Avaliador _____			

Regulamento Avaliação de Desempenho

Inspetores

1) Ferramenta de avaliação

Anualmente, os inspetores serão avaliados no desempenho das atividades e prestação diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no final de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Adaptação às condições de trabalho	20 %
Relações humanas	20 %
Proatividade & iniciativa	15 %
Aperfeiçoamento	15 %
Liderança e gestão de equipa	20 %
Análise e síntese	10 %

2) Avaliação de desempenho

1- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).

3- Proatividade e iniciativa: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.

4- Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.

5- Liderança e espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.

6- Análise e síntese: Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

3) Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46% a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no n.º 4 do n.º 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Instrutor

Ficha de avaliação						Ano
Nome condutor(a)	N.º ordem					
Função	Instrutor					
Nome avaliador	N.º ordem					
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competência técnica perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2- Competência comercial qualidade no exercício de acolhimento ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Desinteresse no exercício das funções comerciais.	Irregularidade de interesse no exercício das funções comerciais.	Interesse no exercício das funções comerciais.	Especial interesse no exercício das funções comerciais.	Excepcional interesse e empenho no desempenho das funções comerciais.	
3- Relações humanas capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (condutores, colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	

4- Motivação empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.	
5- Contribuição para a taxa de sucesso da formação percentagem de formandos maioritariamente acompanhados pelo colaborador que tiveram aproveitamento.	Abaixo de 50 %.	Entre 50 e 79 %.	Entre 80 e 94 %.	Entre 95 e 99 %.	100 %.	
6- Aperfeiçoamento, interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	
7- Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
8- Espírito equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
9- Iniciativa/criatividade capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
10- Análise síntese capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final _____						
Observações _____						
Avaliado _____		Diretor _____			Gerência _____	

Regulamento avaliação de desempenho

Instrutor

A avaliação de desempenho dos instrutores é realizada tendo em conta a qualidade na execução de ações de formação profissional e preparação dos formandos, correspondendo ao nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

No decorrer de cada semestre, os instrutores serão avaliados pelo seu diretor no desempenho das atividades e comportamentos diários. A ficha de avaliação é composta por 10 critérios, de igual ponderação e corresponde a seguinte classificação:

Avaliação escala	Pontuação
Muito insuficiente	1
Insuficiente	2
Bom	3
Muito bom	4
Excelente	5

2- Avaliação de desempenho

- Competência técnica: Perfeição na execução do trabalho produzido. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Competência comercial: Qualidade no exercício de atendimento ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Motivação: Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Contribuição para a taxa de sucesso da formação: é apurada através da percentagem apurada de formandos com aproveitamento. Cumpre a seguinte escala:

Taxa sucesso formação	Avaliação final
Abaixo de 50 %	1
Entre 50 % e 79 %	2
Entre 80 % e 94 %	3
Entre 95 % e 99 %	4
100 %	5

- Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
- Apresentação: Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido pela observação diária;
- Espírito de equipa: Esforço pela cooperação, sacrifício e interação positiva para com os restantes colegas de trabalho. Capacidade de integração dos novos colaboradores no departamento de promoção. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
- Iniciativa/criatividade: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituam soluções adequadas a situações novas ou de rotina. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;

– Análise: capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa. A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito bom	43 - 50	85 % a 100 %
Bom	33 - 42	66 % a 84 %
Suficiente	23 - 32	46 % a 65 %
Insuficiente	10 - 22	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 85 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho

Técnico especialista/Técnico superior

Departamento:				
Avaliador: Função:		Avaliado: Função:		
Data:				
Conhecimentos Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Potencial: Condição de se desenvolver e crescer dentro da organização.	Possui baixo potencial de desenvolvimento. Demonstra desinteresse.	Possui um razoável potencial de desenvolvimento. Precisa de empenhamento.	Possui um bom potencial de desenvolvimento. Demonstra interesse.	Possui grande potencial de desenvolvimento. Muito dedicado e esforçado.
Sub-total:				

Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas.	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar.
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a).
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.
Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz..
Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos.	Não tem ideias próprias, é resistente à participação em novos projetos.	Algumas vezes dá opinião. Tem poucas ideias próprias.	Quase sempre tem boas ideias e projetos.	Tem sempre ótimas ideias, criativo e original.
Comprometimento: Dedicação pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.	Definitivamente não gosta do que faz e nunca está disponível.	Pouco entusiasmo e demonstra alguma indisponibilidade.	Gosta do que faz e geralmente está disponível.	Possui dedicação. É sempre disponível.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso.	Exerce influência negativa.	Exerce pouca influência positiva.	Normalmente exerce influência positiva.	É um líder e possui extremo poder de influência positiva.
Visão sistémica: Grau de compreensão sobre a importância de se perceber a empresa.	Não demonstra preocupação com a integração de todos, podendo até dificultar esse processo.	Demonstra pouca importância na integração de outros setores e colaboradores.	Demonstra reconhecer a importância da integração de todos.	Preocupa-se com a integração de todos os setores e colaboradores. É um elemento integrador.
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: Defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Poder de julgamento: Discernimento. Capacidade de julgar com imparcialidade.	Não é imparcial. Comete injustiças.	Dificuldade em manter-se imparcial e coerente nas tomas de decisão.	Normalmente é imparcial e coerente na tomada de decisão.	Totalmente imparcial. Justo e coerente na tomada de decisão.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento avaliação de desempenho

Técnico superior e técnico especialista

A avaliação de desempenho dos técnicos superiores e técnicos especialistas visa, através da avaliação objetiva integrada de 18 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 18 itens, perfazendo um total de 180 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	5	50	20 %
Competências	7	70	45 %
Atitudes	6	60	35 %
Total	18	180	100 %

2- Avaliação de desempenho

– Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente;
- Potencial: Condição de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.

– Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional. Este grupo totaliza, no máximo, 70 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros;
- Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos;
- Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.

– Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 60 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso;
- Visão sistémica: Grau de compreensão sobre a importância dos vários elementos e departamentos da empresa;
- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;

- Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas;
- Poder de julgamento: Capacidade de julgar com imparcialidade.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito bom	153 - 180	85 % a 100 %
Bom	118 - 152	66 % a 84 %
Suficiente	82 - 117	46 % a 65 %
Insuficiente	18 - 81	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de presidente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Francisco Xavier Montargil Aies de Sousa, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário

José Lino Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel de Sousa Ventura Baldrico, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 19 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 302/2024, 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 adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, acordam na adesão ao acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 109 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

Lisboa, 23 de julho de 2024.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2024.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

João Pedro Moura Castro Neves, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2024.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2024.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2024.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2024.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Eng.^o *José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de agosto de 2024.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

Dr.^a *Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, na qualidade de mandatária (conforme ofício em anexo datado de 1 de agosto de 2024).

Dr. *Fernando António Valente Afonso de Oliveira*, na qualidade de mandatário (conforme ofício em anexo datado de 1 de agosto de 2024).

Depositado a 18 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 301/2024, 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 Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2024, foi publicada a retificação da identidade de um membro da direção do Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 65, onde se lê:

«Ana Maria dos Santos Melão.»

Deve ler-se:

«Ana Marta dos Santos Melão.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL – Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Do âmbito, natureza e finalidades

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, duração e sede

5- A ACRAL tem a sua sede social na Rua Dr. José de Matos, n.º 58-A, União de Freguesias de Faro (Sé e São Pedro) 8000-502 Faro, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer parte do território da região do Algarve.

Artigo 2.º

Objeto genérico

A ACRAL tem por objeto genérico:

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio e serviços da economia regional, tendo em vista a manutenção de um clima de progresso e de justa paz social.

Artigo 3.º

Fins específicos

1- Compete em especial à ACRAL:

a) Representar o comércio e os serviços a nível regional e defender os legítimos direitos dos associados, em todas as matérias que lhes respeitem, quer junto das entidades nacionais e/ou estrangeiras, assim como junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Promover e divulgar estudos sobre todos os assuntos de interesse ao comércio e serviços, designadamente nos planos jurídico, económico, financeiro e social;

c) Colaborar com os órgãos da administração pública central, regional e local e outras entidades, propondo e discutindo toda a legislação aplicável ao comércio e serviços, nomeadamente na definição das normas de acesso às atividades empresariais, características, horários de funcionamento, condições de trabalho e segurança dos estabelecimentos comerciais;

d) Desenvolver todos os esforços para uma ação preventiva em defesa dos interesses do comércio e serviços, sua dignificação e reconhecimento da sua indispensabilidade económica e social, quer junto do Estado quer junto do consumidor;

e) Fomentar o associativismo empresarial do comércio e serviços, promover um são relacionamento entre as empresas associadas e reforçar o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre todos os empresários.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Direito dos associados

São direitos dos associados:

- i)* Votar em assembleias gerais sobre quaisquer assuntos, exceto se não tiver as quotas regularizadas.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

- e)* Os que deixarem de pagar as suas quotas, de forma contínua, durante dois trimestres consecutivos ou interpolados no período de 18 meses;
- f)* Os que não procederem ao pagamento de quotas vencidas cujo valor atinja montante igual ou superior a dois trimestres de quotizações.

2- Para efeito de aplicação da alínea *e)* e *f)* do número anterior, os associados serão notificados, por carta registada com aviso de receção, para, no prazo de 30 dias, procederem ao pagamento integral das quotas vencidas.

3- O não pagamento integral das quotas vencidas no prazo estabelecido no número anterior implica a imediata perda de qualidade de associado.

4- As quotas serão devidas até ao momento da perda da qualidade de sócio.

CAPÍTULO III

Do regime disciplinar

Artigo 8.º

Disciplina

4- As deliberações tomadas nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 deste artigo serão consideradas aprovadas, quando sufragadas pela maioria dos presentes.

Artigo 9.º

Sanções

3- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito e em carta registada com aviso de receção ou através de mensagem eletrónica (se tiver sido essa a forma de contato escolhida pelo associado), lhe seja enviada a respetiva nota de culpa, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos 20 dias seguintes ao da receção da acusação.

CAPÍTULO IV

Da orgânica e funcionamento

Artigo 11.º

Órgãos sociais

5- A eleição é sempre de pessoas singulares, desde que sejam legais representantes de um associado, caso de trate de pessoa coletiva.

10- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão ou cargo social efetivo, com exceção do conselho geral.

11- No caso de demissão do membro eleito, o seu substituto poderá ser cooptado pela direção e ratificado pela assembleia geral.

12- No caso de perda da qualidade de associado, o seu legal representante eleito poderá manter-se no cargo, desde que indicado e em representação de outro associado, no prazo máximo de 15 dias. Durante esse período a sua função no órgão social ficará suspensa.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um secretário e um suplente.

Artigo 16.º

Funcionamento

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes, ou representados, com exceção das situações previstas nos artigos 42.º, número 3, e 43.º, número 1, cabendo ao presidente da mesa o voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

8- Cada associado não poderá representar mais de cinco associados, para além do próprio.

Artigo 17.º

Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocatória para qualquer reunião ordinária será feita por meio de aviso postal ou incluída na publicação da associação enviada por via postal, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora e local de reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos ou remetida por email se o associado tiver escolhido esse meio para ser contactado.

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, deverá constar sempre um período fora da ordem de trabalhos para apreciação de outros assuntos, sem carácter deliberativo, exceto se todos os associados presentes consentirem que deve assumir esse carácter.

SECÇÃO II

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

Funcionamento e vinculação

4- O conselho fiscal deve reunir-se sempre que seja necessário para a prática dos atos da sua competência, devendo estar presentes todos os seus membros ou a maioria dos seus elementos.

5- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos presentes e constarão das respetivas atas.

6- Nas reuniões realizadas, sempre que se demonstre necessário prestar esclarecimentos, poderá o presidente do conselho fiscal requerer a presença do tesoureiro ou de um membro efetivo da direção que poderá ser acompanhado por um técnico responsável pela área contabilística/financeira.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 25.º

Competência do tesoureiro

1- Compete ao tesoureiro, em especial:

f) Participar, quando requerido pelo presidente do conselho fiscal e sem direito a voto, nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

Artigo 26.º

Funcionamento

4- Às reuniões da direção poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral, ou o presidente do conselho fiscal e qualquer pessoa que a direção autorize a participar.

Artigo 27.º

Vinculação

5- Tendo a ACRAL participações sociais, onde possa exercer cargos de gerência ou de administração, far-se-á representar pelo presidente ou por quem este indicar.

SECÇÃO IV

Dos secretariados

Artigo 28.º

Composição

Cada secretariado é composto por um número ímpar de membros, tendo um mínimo de três e um máximo de cinco membros, sendo:

- a) Um coordenador;
- b) Um tesoureiro;
- c) Vogais, até um máximo de três.

Artigo 29.º

Competência

2- O secretariado reunirá validamente quando presentes a maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Do conselho geral

Artigo 31.º

Composição

1- O conselho geral é constituído:

- a) Por um presidente;
- b) Por um vice-presidente;
- c) Pelo presidente da mesa da assembleia-geral;
- d) Pelo presidente do conselho fiscal;
- e) Pelo presidente da direção;
- f) Quatro vogais.

2- O presidente o vice-presidente e os vogais do conselho geral serão eleitos nos termos do número 2 do artigo 11.º

Artigo 32.º

Competência e atribuições

1- O conselho geral tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a atividade da ACRAL, de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, competindo-lhe nomeadamente emitir recomendações sobre:

- c) Os problemas que afetam as atividades do comércio e serviços no contexto económico e social do Algarve.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 43.º

Dissolução e liquidação

2- A assembleia geral que votar a dissolução da ACRAL designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao património disponível, sendo sempre respeitado o inventário de cada associação fundadora, nunca podendo, de qualquer forma, os bens da associação serem distribuídos pelos associados.

Registado em 18 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 158 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleita em 18 de setembro de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal presidente da secção de ALP: Banco Santander Consumer Portugal, SA, representada por Nuno Miguel Lima Zigue, passa a ser representada por João Paulo de Lima Gomes Mendes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), eleitos em 26 de abril de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Presidente: LACTOGAL - Produtos Lácteos, SA, representada por Manuel Albino Casimiro de Almeida, passa a ser representada por José de Jesus Oliveira Marques.

Tesoureiro: Lacticínios do Paiva, SA, representada por José dos Santos Sequeira, passa a ser representada por João António Mota Nogueira Freire.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal SA – Substituição

Na composição da comissão e subcomissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal SA eleita em 17 de maio de 2022, para o mandato de quatro anos e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Subcomissão de trabalhadores:

3045 - Taveiro

1- Adérito Luís V. Matias, é substituído por Artur Costa Anastácio.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, (pela presente redação que lhe foi dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), por remissão do artigo 4.º alínea *j*) da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que no dia 28 de março de 2025, realizar-se-á na CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Porto, EM abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º da referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM.
Morada: Rua do Barão de Nova Sintra, 285, 4300-367 Porto.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Banco de Portugal - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de novembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 19 de fevereiro de 2025 será realizada na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: Banco de Portugal.

Morada: Rua do Comércio, 148.»

(Seguem as assinaturas de 120 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Fábrica de Calçado Sofisar, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fábrica de Calçado Sofisar, L.^{da}, realizada em 11 de outubro de 2024.

Efetivo:

Sara Marlene Teixeira Coelho.

Suplente:

Maria Helena da Silva Ribeiro Carvalho.

Registado em 19 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, realizada em 12 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2024.

Efetivos:

Rafael António Tavares Ribeiro.
Paulo José Pereira da Silva.
Gabriel Duarte Ferreira Baltazar.
José António da Silva Rocha.

Registado em 18 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da}, realizada em 31 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Efetivos:

Pedro Miguel Rodrigues das Neves.
Cátia Sofia Palmeiro Gonçalves.
Arminda Maria Sales S. Trigueirão.

Suplentes:

João Pedro Palmeiro Gonçalves.
João Carlos Aldinhas Ezequiel.
Paulo Alexandre Lopes Viseu.

Registado em 15 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 165 do livro n.º 1.