

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 13/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 14/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ponte de Sor e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 22
- Acordo coletivo de trabalho n.º 15/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Grândola e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 37

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Freguesia de Aqualva e Mira-Sintra - Constituição 48
- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - Constituição 64
- Instituto Português da Qualidade, IP - Alteração 77

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA 93
- Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação 95

- Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação 97

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Alteração 99

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Transportes - ST - Eleição 100
- Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Retificação 101

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas que passa a denominar-se CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas - Alteração 102

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição ... 112
- ACITOFEBA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha - Eleição 113
- ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição 114
- APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Substituição 115

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- The Navigator Company, SA - Eleição 116
- Novo Banco, SA - Substituição 117
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição 118

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Monte D'alva - SGPS, SA - Convocatória 119
- COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Convocatória 120
- MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória 121

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 13/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo 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 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-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 223 (duzentos e vinte e três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 106/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 219, de 9 de novembro de 2015 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de Trabalho

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

2-Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os/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 envolverão 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 a 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 162.º 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. (imagina-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 à 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 à 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o/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 121.º 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.º2 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/á 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 benevolmente 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 concórdia 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 necessidades 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 STAL, 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 STAL, 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 a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do/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 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/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 designados 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, a 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 FinaisCláusula 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 Culposos**

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, 16 de janeiro de 2024.

Pelo Município de Espinho:

Maria Manuel Barbosa Cruz, na qualidade de presidente da câmara.

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

António Augusto Pires da Conceição e João Manuel Claro dos Santos na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 12/2024, a fl. 63, do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 14/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ponte de Sor e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

4-Exceionalmente 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, tendo em conta o bom funcionamento dos serviços e a prossecução do interesse público, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, por intermédio de negociação direta com a Organização sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

3-Sem prejuízo do disposto no n.º 2 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, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, por intermédio de negociação direta com a Organização sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

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

5-Qualquer alteração estabelecida pelo EP, sem acordo do trabalhador, que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6-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, desde que solicitado por estes.

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 e deve ser utilizado tendo em vista o regular funcionamento do serviço.

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 poderá ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo,

onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Nos casos em que o número de trabalhadores afetos ao serviço não permita o cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2, os trabalhadores terão direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal a cada período de seis dias, sem prejuízo dos dias de descanso a que tenham direito para cumprimento da regra geral prevista naquela alínea f), devendo, no entanto, ser salvaguardado, a esses trabalhadores, o gozo de, pelo menos, um fim de semana completo por mês.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- 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, com exceção dos trabalhadores titulares de cargos dirigentes, ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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

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

Cláusula 12.ª

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, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

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

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

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

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

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

Cláusula 13.^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 14.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Direito a férias

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

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

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

4- 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.

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

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

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

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

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;

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 ambientais 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 preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

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

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

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

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

Cláusula 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) Utilizar diariamente os fardamentos necessários e adequados, fornecidos pelo EP;

e) 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;

f) 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;

g) 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;

h) 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 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 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 é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 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.

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 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 2 dias úteis.

4- 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- Decorrido o prazo referido nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, quanto às matérias previstas nas alíneas e), f) e g) do n.º 1 desta cláusula, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

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

Cláusula 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, sempre que se justifique, 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 TrabalhoCláusula 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) 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;
- g) 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;
- h) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- i) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- j) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- k) 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;
- l) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- m) 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;

n) Promover a 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 com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

Cláusula 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, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

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

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 38.^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 39.^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 no trabalho.

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 40.^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 41.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, a pedido do EP ou da Associação Sindical.

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 42.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 43.^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.

Ponte de Sor, 17 de janeiro de 2024.

Pelo Município de Ponte de Sor:

Hugo Luis Pereira Hilário, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor.

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

Daniel Conceição Lourenço Reguengo e Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa, na qualidade de mandatários e membros da direção.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 14/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 15/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Grândola e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA**Preâmbulo**

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

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

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

Pelo empregador público:

António de Jesus Figueira Mendes, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Grândola.

Pela associação sindical:

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

José Paulo Gonçalves Vendeira, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, bem como aos trabalhadores integrados em carreiras especiais, não revistas e subsistentes que exerçam funções na Câmara Municipal de Grândola, doravante designada por Câmara.

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

3-Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

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

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

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

CAPÍTULO II

Períodos de atendimento

Cláusula 3.^a

Período de atendimento

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

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

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

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

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

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 8.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 13.^a

4 -A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

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

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

8- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores desta cláusula, se pela Câmara, 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.

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

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

Cláusula 7.^a

Horário Rígido

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

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

- a) Período da manhã: das 9h00h às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h00.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 19h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas). Os períodos de presença obrigatória poderão ser negociados, sendo, em regra, os seguintes:

- Manhã: das 10h00 às 12h00;
- Tarde: das 14h30 às 16h30;

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

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês, podendo ser negociado outro período de aferição entre a Câmara e a comissão sindical, designadamente semanal ou quinzenal.

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

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

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

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

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até aos limites máximos de 3,5 e 10 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, consoante o período de aferição seja semanal, quinzenal ou mensal

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

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

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

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

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

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

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

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

a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia - entre as 02h00 e as 04h00.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 13.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea d), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP do art.º 90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

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

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

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

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

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho noturno

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

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

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

Cláusula 16.^a

Interrupções ocasionais

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

2- O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Cláusula 19.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

6- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º do Código de trabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das características e preços.

7- O pagamento da compensação prevista no n.º 2 do artigo 168.º do Código do Trabalho é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e de acordo com a legislação em vigor.

8- Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homologas do trabalhador no mesmo mês do último ano à aplicação desse acordo.

9- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

10- Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da Câmara ou outro admitido para o efeito.

11- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato inicial ou ser autónomo em relação a este.

12- O acordo de teletrabalho define o regime da permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

13- O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, tem a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 21.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte ou no dia anterior, caso o turno se distribua por 2 dias consecutivos.
 - b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.
- 2- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 23.^a**Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

- 1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.
- 2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 24.^a**Princípios gerais**

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

Cláusula 25.^a**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 26.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 27.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Participação dos trabalhadores

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465.º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 29.^a

Divulgação

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

2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Grândola, aos 4 dias do mês de janeiro de 2024.

Pelo empregador público:

António de Jesus Figueira Mendes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Grândola.

Pela associação sindical:

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

José Paulo Gonçalves Vendeira, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 31 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 17/2024, a fl. 64 do livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Freguesia de Aqualva e Mira-Sintra - Constituição****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da autarquia, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da autarquia, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1-Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da Comissão de Trabalhadores da União de Freguesias de Aqualva e Mira Sintra.

2-A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3-O coletivo dos trabalhadores da União de Freguesias de Aqualva e Mira Sintra é constituído por todos os trabalhadores da autarquia e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores, a todos os níveis.

Artigo 2.º**Princípios fundamentais**

1-A Comissão de Trabalhadores da União de Freguesias de Aqualva e Mira Sintra orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da autarquia e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da autarquia, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O Plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O Plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1-O plenário será convocado com a antecedência mínima de 10 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da autarquia.

2-No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 15 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reuniões extraordinárias

1-O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2-As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência mínima de 2 dias, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3-A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1-As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2-Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1-O voto é sempre direto.

2-A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3-O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a Comissões Coordenadoras.

4-As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e destes Estatutos.

5-O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6-São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7-A Comissão de Trabalhadores ou o Plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1-A Comissão de Trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

2-Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do empregador público, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na autarquia;
- d) Participar nos processos de reestruturação da autarquia, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da autarquia;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da entidade.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da autarquia e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da autarquia, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da autarquia sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da autarquia e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da autarquia nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores e Comissões Coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da autarquia, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da autarquia

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da autarquia, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da autarquia abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
 - c) Situação de aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
 - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da autarquia.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, aos órgãos da autarquia.

5- Nos termos da lei, os órgãos da autarquia devem responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da Junta de Freguesia:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da autarquia;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da autarquia;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da autarquia, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da autarquia;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da autarquia;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da autarquia ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da autarquia e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação na Junta de Freguesia

1- O direito de participar em processos de reestruturação deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação;
- b) Pela correspondente Comissão Coordenadora, quando se trate da reestruturação do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as Comissões Coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da autarquia, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da autarquia.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem comunicar aos órgãos da autarquia, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão e/ou Subcomissão de Trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da autarquia

1- A Comissão de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a utilizar instalações adequadas, no interior da autarquia, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da autarquia, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de Trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de Trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão Coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de Subcomissões e Comissões Coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, Subcomissões e das Comissões Coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da autarquia.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 2 trabalhadores, de acordo com o n.º de trabalhadores membros efetivos, podendo na apresentação das candidaturas figurar um número de elementos suplentes nunca superior ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o Plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) Apoios da autarquia.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da autarquia.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da Lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na autarquia - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na Lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões Coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio Geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT poderá aderir a Comissões Coordenadoras por Distrito e a nível Nacional:

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da autarquia.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão Eleitoral

1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos Cadernos Eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova Comissão Eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo Coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A autarquia deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na autarquia e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da autarquia e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da autarquia, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos Estatutos ou, na sua falta por, 20 % dos trabalhadores da autarquia.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % trabalhadores da autarquia inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes Estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da autarquia ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da autarquia e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

- 1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.
- 2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.
- 3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.
- 4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.
- 5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da autarquia ou do estabelecimento.
- 7- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
- 3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3-O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4-Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1-Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2-Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3-Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4-Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1-O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2-De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3-Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4-O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6-A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1-No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da autarquia e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2-No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3-A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1-Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2-O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3-Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da autarquia.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da autarquia.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % trabalhadores da autarquia.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes Estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à Autarquia, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo um período de transição de 365 dias.

Registado em 29 de janeiro de 2024 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - Constituição

CAPÍTULO I

Princípios Gerais - Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1-O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, adiante designado por ICNF, IP.

2-O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do ICNF, IP.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT) é o órgão constituído por todos os trabalhadores do ICNF, IP reunidos em plenário previamente convocado, nos termos destes Estatutos.

Artigo 4.º

Competência da AGT

1-Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes Estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada;

c) Gerir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo ICNF, IP, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

- a) Dois membros da CT;
- b) Dois membros eleitos na AGT.

2- A CT elege os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente bem como dois secretários são eleitos, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, no início de cada AGT.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.

2- Aos secretários compete:

- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;

- b) Elaborar o expediente referente à reunião;
- c) Coadjuvar o presidente da Mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AG;
- d) Servir de escrutinador no caso de votações;
- e) Redigir as atas da AG.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos trabalhadores do ICNF, IP ou uma hora mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

1- A votação faz -se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

2- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

3- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes Estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 15.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição na 2.ª série do *Diário da República*.

Artigo 16.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor ao Conselho Diretivo do ICNF, IP o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer ao Conselho Diretivo do ICNF, IP o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores do ICNF, IP na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 18.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do ICNF, IP.

Artigo 20.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os Planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização e afetação dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do Conselho Diretivo do ICNF, IP e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do ICNF, IP, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao Conselho Diretivo do ICNF, IP sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto do Conselho Diretivo do ICNF, IP e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Reuniões com o Conselho Diretivo ou com o dirigente máximo do ICNF, IP

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Conselho Diretivo do ICNF, IP ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Conteúdo do direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatório de atividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo do ICNF, IP.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos do ICNF, IP:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do ICNF, IP;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do ICNF, IP;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do ICNF, IP;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do ICNF, IP ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 21.º, o prazo conta -se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 24.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número 4 do artigo anterior.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 21.º

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Reuniões no ICNF, IP

1- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de caráter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar -se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior do ICNF, IP

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 28.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo ICNF, IP.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do ICNF, IP, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo Conselho Diretivo do ICNF, IP.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do Conselho Diretivo do ICNF, IP os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade.
- 2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 32.º

Faltas

- 1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
- 3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.
- 2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 34.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do ICNF, IP, sita na Av. da República, 16, 1050-191 LISBOA

Artigo 35.º

Composição

A CT é composta por 7 membros efetivos e 4 suplentes.

Artigo 36.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 37.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 38.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador e um secretário, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 40.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 41.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 42.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 43.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 44.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais pré fixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 45.º

Funcionamento da CT

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões ordinárias da CT, nos termos dos Estatutos;

- c) Promover as reuniões com o Conselho Diretivo do ICNF, IP ou com o seu dirigente máximo;
 - d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;
 - f) Assinar todo o expediente.
- 2- Compete ao secretário:
- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - c) Servir de escrutinador no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CT.

Artigo 46.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT, desde que se mostrem necessárias ao seu normal funcionamento:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Regulamento Eleitoral para a Eleição da CT

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores do ICNF, IP são eleitores e elegíveis.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

- 1- O ICNF, IP deve entregar os cadernos eleitorais à Comissão Eleitoral ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da intranet.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do ICNF, IP.

Artigo 51.º

Constituição e eleição da Comissão Eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada por CE.

2- A CE é constituída por dois elementos da CT cessante, eleitos por esta, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- A eleição do Presidente da CE e de dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os seus membros.

4- Na falta da Comissão Eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 52.º

Reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples.

4- Em caso de empate, cabe ao Presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 53.º

Funcionamento da CE

1- Compete ao presidente:

- a) Representar a CE;
- b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos Estatutos;
- c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;
- e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
- c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
- d) Redigir as atas da CE.

Artigo 54.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 55.º

Mandato da Comissão Eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT que se processa, nos termos do artigo 15.º

Artigo 56.º

Data da eleição

1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 38.º

2- A primeira eleição para a Comissão de Trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto no artigo seguinte.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 22 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- A CE remete uma cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes Estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 59.º

Candidaturas

- 1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 3- As listas devem apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes Estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 60.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.
- 3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.
- 4- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 61.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.
- 3- As irregularidades e violações detetadas podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste Regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 62.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 1 do artigo 28.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 63.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 64.º

Local e horário da votação

1- A urna de voto é colocada no local de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do término do período de funcionamento do órgão ou serviço.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A5, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante, depois de devidamente identificado, assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega -o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco, aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera voto nulo, o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Ata

De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

Artigo 69.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é assinada e rubricada por todos.

Artigo 70.º

Publicidade e registo

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao Conselho Diretivo do ICNF, IP.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 71.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP e outra à CT em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 72.º

Disposições aplicáveis à votação para alteração de estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam -se subsidiariamente as normas constantes nos artigos 49.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 73.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 1 de fevereiro de 2024 nos termos da alínea a) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 6/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto Português da Qualidade, IP - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 6 de dezembro de 2023, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra o direito de os trabalhadores criarem Comissões de Trabalhadores para defesa dos seus direitos e interesses. Esse direito é também reconhecido no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

A independência e a autonomia perante a entidade empregadora, a proteção especial dos seus membros, a participação na elaboração da regulamentação de trabalho e em todas as matérias que afetem os direitos e as garantias dos trabalhadores são alguns dos direitos mais relevantes atribuídos às Comissões de Trabalhadores

No contexto suprarreferido, os trabalhadores do Instituto Português da Qualidade, IP aprovam os Estatutos da sua Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1-Os presentes Estatutos destinam-se a regular a constituição, a eleição, o funcionamento e a atividade da Comissão de Trabalhadores do Instituto Português da Qualidade, IP, doravante designado por IPQ.

2-O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do IPQ, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

3-Não são considerados trabalhadores do IPQ os contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações, por incumbência do Órgão de Direção do IPQ.

4-O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes Estatutos e na Lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do IPQ.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O Plenário dos trabalhadores do IPQ, doravante designado por Plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores do IPQ, doravante designada por CT;
- c) A Subcomissão de Trabalhadores do estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada do IPQ, doravante designada por SCT.

SECÇÃO I

Plenário dos trabalhadores

Artigo 3.º

Composição

O Plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores do IPQ, conforme disposto no Artigo 1.º

Artigo 4.º

Competências

São competências do Plenário:

- 1- Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores do IPQ, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- 2- Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente o respetivo programa de ação;
- 3- Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes Estatutos;
- 4- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos dos presentes Estatutos.

Artigo 5.º

Convocação

1- O Plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
 - b) Mediante requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores do IPQ.
- 2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior deverá conter a indicação expressa da sua natureza, da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT.

Artigo 6.º

Prazos da convocatória

- 1- O Plenário Ordinário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- O Plenário Extraordinário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- A convocatória será enviada a todos os trabalhadores do IPQ, por meio de correio eletrónico e através de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação, no interior das instalações do IPQ.
- 4- Em simultâneo, através de correio eletrónico, deverá ser remetida cópia da convocatória ao Órgão de Direção do IPQ.
- 5- No caso de se verificar a situação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do Plenário, no prazo de 5 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões gerais

1- O Plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação das atividades desenvolvidas pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2-O Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

Artigo 8.º

Reunião de emergência

1-O Plenário reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2-As convocatórias para estes Plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, mas nunca inferior a 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3-A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, quando requerido pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento

1-As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

2-O Plenário reúne e delibera validamente com a presença de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.

3-As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos votantes, salvo o disposto nos números seguintes.

4-Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigível uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

5-Para a alteração dos Estatutos é exigível uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 10.º

Sistema de votação

1-O voto é sempre direto.

2-A votação realiza-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3-O voto é secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da CT, ou de algum dos respetivos membros;

b) Aprovação e alteração dos Estatutos;

c) Adesão a Comissões Coordenadoras, doravante designadas por CC, ou a revogação da adesão;

d) Todas aquelas que visem diretamente pessoas, envolvendo o seu nome, reputação e imagem.

4-As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e dos presentes Estatutos.

Artigo 11.º

Discussão em Plenário

1-São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos respetivos membros;

b) Alteração dos Estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2-A CT ou o Plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação ou projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1-A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo de trabalhadores, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei ou noutras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo de trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do Órgão de Direção do IPQ, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- É proibido, a qualquer organização ou entidade estranha à CT, promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se nos respetivos funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos Estatutos no ministério responsável pela Administração Pública.

2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins, previstos na Lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nos presentes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

Artigo 15.º

Início de atividade

A CT inicia a respetiva atividade após a tomada de posse.

Artigo 16.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

1- No exercício das respetivas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da respetiva unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e organização de todo o coletivo de trabalhadores e dos respetivos órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da respetiva consciência de classe e a reforçar o empenho responsável na defesa dos respetivos direitos e interesses;
- e) Exigir, do Órgão de Direção do IPQ e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras Comissões de Trabalhadores;
- g) Cooperar, na base do reconhecimento da independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Cumprir com os demais deveres consignados na Constituição da República Portuguesa e na Lei.

Artigo 17.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Defender os direitos e legítimos interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão nos termos da Lei;
- d) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização do IPQ;
- e) Participar na elaboração de legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas Comissões Coordenadoras;

f) Exercer os demais direitos que por Lei lhes sejam reconhecidos.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1-O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenho responsável dos trabalhadores na vida do IPQ.

2-O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nos presentes Estatutos.

3-No exercício do direito de controlo de gestão, a CT goza dos direitos e dos poderes de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do IPQ, e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do Órgão de Direção do IPQ e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do IPQ, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar, ao Órgão de Direção do IPQ, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene, saúde e bem-estar;

e) Defender, junto dos órgãos de direção e de fiscalização do IPQ e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

4-No exercício das respetivas competências e direitos, designadamente no acompanhamento e controlo das decisões económicas e sociais do Órgão de Direção do IPQ, a CT conserva a respetiva autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos do IPQ, nem às respetivas hierarquias administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5-A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

Reuniões com o Órgão de Direção do IPQ

1-A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Órgão de Direção do IPQ, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências, e de obter as informações necessárias à realização dessas mesmas.

2-As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, não obstante o previsto no n.º 4.

3-Das reuniões referidas neste artigo, é lavrada ata, elaborada pelo Órgão de Direção do IPQ, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4-Sem prejuízo dos números anteriores, sempre que necessário e urgente, a CT poderá solicitar reuniões extraordinárias ao Órgão de Direção do IPQ.

Artigo 20.º

Informação

1-Nos termos da Constituição da República e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da respetiva atividade.

2-Ao direito previsto no número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o Órgão de Direção do IPQ, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativas às quais a CT tem o direito de intervir.

3-O dever de informação que recai sobre o Órgão de Direção do IPQ abrange designadamente as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e relatórios de atividades;

b) Orçamento do IPQ, suas alterações e respetiva execução;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, compreendendo o balanço, contas de gerência, contas de resultado, balancetes e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do IPQ.

4- As informações não previstas neste artigo ou de carácter específico são requeridas, por escrito, pela CT ao Órgão de Direção do IPQ.

5- Nos termos da Lei, o Órgão de Direção do IPQ responde por escrito, prestando as informações que lhe foram requeridas solicitadas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º

7- A CT, sempre que entenda necessário e adequado, no âmbito das matérias constantes no n.º 3 do presente artigo, intervém junto do Órgão de Direção do IPQ, nomeadamente emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 21.º

Parecer prévio

1- Nos termos da Lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio, os seguintes atos de decisão do IPQ:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do IPQ;
- d) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do IPQ;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do IPQ;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores do IPQ, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Extinção do vínculo de emprego público por motivos disciplinares, designadamente, a aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço;
- h) Balanço social.

1- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo Órgão de Direção do IPQ, e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

2- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

3- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao órgão que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 22.º

Reorganização dos serviços

A CT intervém na reorganização de serviços do IPQ, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- c) Reunir com os órgãos responsáveis pelos trabalhos preparatórios de reorganização;
- d) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto do Órgão de Direção do IPQ.

Artigo 23.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual;
- b) Ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT participará, nos termos da Lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, através da emissão de pareceres.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1-Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a Lei e com os presentes Estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.

2-O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1-A CT pode convocar Plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho ou durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, e desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2-A CT deve comunicar ao Órgão de Direção do IPQ, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

Artigo 27.º

Ação no interior do IPQ

1-A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, ainda que sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

2-Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1-A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo Órgão de Direção do IPQ.

2-A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do IPQ, para o exercício das respetivas funções.

Artigo 30.º

Direito de meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do Órgão de Direção do IPQ, os meios materiais e técnicos necessários e adequados para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores, oito horas;
- b) CT, vinte e cinco horas;
- c) CC, vinte horas.

Artigo 32.º

Faltas

Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, não implicando designadamente perda de retribuição, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das respetivas atribuições e competências, desde que compreendidas no limite determinado no artigo 31.º

Artigo 33.º

Proteção legal

Além do previsto nos presentes Estatutos, os membros da CT gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 34.º

Sede

A sede da CT localiza-se na rua António Gião, n.º 2, 2829-513, Caparica.

Artigo 35.º

Composição

- 1- A CT é composta por três membros efetivos, sendo um deles o Coordenador e os outros dois secretários.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 3- Se a substituição for global, o Plenário elege uma comissão provisória, que requererá à Comissão Eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral, o qual terá de se realizar no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

Artigo 36.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, contados a partir da data da tomada de posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 37.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.
- 2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 35.º

Artigo 38.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 39.º

Deliberações e poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos respetivos membros.

2- Para obrigar a CT, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos respetivos membros, em efetividade de funções.

Artigo 40.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1- Na primeira reunião após a tomada de posse, a CT elege um Coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

2- Compete ao Coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover as reuniões da CT;
- c) Promover as reuniões com o Órgão de Direção do IPQ;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, as atas das reuniões da CT, depois de aprovadas;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores, no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT;
- e) Coadjuvar o Coordenador no exercício das suas funções.

4- A CT elabora um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado nos casos omissos nos presentes Estatutos.

Artigo 41.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

- a) Sempre que ocorram motivos que o justifiquem;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os respetivos membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- Das reuniões da CT, será lavrada ata, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será mantida em arquivo e disponível para consulta por todos os trabalhadores.

Artigo 42.º

Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo Coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de 5 dias.
- 4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 43.º

Financiamento

- 1- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores do IPQ.
- 2- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 3- A CT submete, anualmente à apreciação dos trabalhadores, as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 44.º

Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição da CT do IPQ.
- 2- Nos termos da Lei, cabe ao Órgão de Direção do IPQ assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 45.º

Capacidade eleitoral

São eleitores, e elegíveis, os trabalhadores do IPQ, independentemente da sua idade, categoria profissional ou função.

Artigo 46.º

Princípios gerais sobre o voto

A CT é eleita por sufrágio direto, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 47.º

Comissão Eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, doravante designada por CE, que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas.
- 2- A CE é composta por:
 - a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CT, a CE é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 3- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.
- 5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos respetivos membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo Coordenador, ou por três dos respetivos membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 48.º

Competências da Comissão Eleitoral

Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a Lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- h) Dar posse à CT e SCT eleitas.

Artigo 49.º

Caderno eleitoral

1- O Órgão de Direção do IPQ deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação em local disponibilizado para o efeito no IPQ.

2- O caderno eleitoral reporta-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições e inclui todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

3- Do caderno eleitoral deve constar os nomes completos, dispostos por ordem alfabética.

Artigo 50.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, designadamente através de correio eletrónico.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao Órgão de Direção do IPQ, na mesma data em que for tornada pública, por correio eletrónico, ou em mão própria.

Artigo 51.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos Estatutos ou, na respetiva falta por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data do ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser superior a três.

7- Os candidatos são identificados por referência ao nome completo, categoria profissional e departamento ou unidade a que pertencem.

8- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 53.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura, nos termos dos presentes Estatutos e do regulamento eleitoral.

3- As irregularidades e violações aos presentes Estatutos e ao regulamento eleitoral, que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 2 dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes Estatutos e no regulamento eleitoral são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 54.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga, por meio de correio eletrónico e afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 56.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local de trabalho, iniciando-se pelo menos 30 minutos antes do período normal de trabalho e terminando 60 minutos depois deste.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 57.º

Mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada lista candidata tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações, o qual é indicado simultaneamente com a apresentação da candidatura.

Artigo 58.º

Boletins de voto

1-O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2-Em cada boletim, são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3-Na linha correspondente a cada candidatura, figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4-A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5-A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 59.º

Ato eleitoral

1-Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2-Antes do início da votação, o presidente da mesa de voto mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3-Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa de voto e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4-Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa de voto, que o introduz na urna.

Artigo 60.º

Votação por correspondência

1-É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação.

2-O votante requer à CE a entrega antecipada do boletim de voto, por escrito, com a fundamentação devidamente comprovada até 5 dias antes da eleição, cabendo a esta a decisão.

3-Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.

4-A remessa é feita por carta registada ou em mão própria, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

5-O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com a menção «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

6- Após encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 61.º

Valor dos votos

1-Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2-Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3-Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao respetivo destino nas condições previstas no artigo 60.º

4-Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 62.º

Abertura das urnas e apuramento

1-O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2-De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3-Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4-O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2.

5-Seguidamente, a CE proclama os resultados e os eleitos.

6-O caderno eleitoral fará parte integrante da ata da respetiva mesa, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

7-O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 63.º

Publicidade

1-No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação ao Órgão de Direção do IPQ, e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2-No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área da Administração Pública:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das respetivas alterações, se for o caso, com a respetiva junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 64.º

Recursos para impugnação da eleição

1-No prazo de 15 dias, a contar da publicação dos resultados, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, impugnar a eleição, com fundamento em violação da Lei ou dos presentes Estatutos.

2-O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3-Das deliberações da CE cabe recurso para o Plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4-O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede do IPQ, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

5-A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 65.º

Tomada de posse

A posse dos membros da CT e das SCT é dada pelo Coordenador da CE, no prazo de 15 dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos e publicação da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do IPQ.
- 2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento, previsto no número anterior.
- 4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em Plenário.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores do IPQ e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 67.º

Património da Comissão de Trabalhadores em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, reverte a favor do IPQ, I.P., sob condição desse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos respetivos trabalhadores.

Artigo 68.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes Estatutos, aplicar-se-á o disposto na LTFP, relativa às CT, a qual fica constituindo parte integrante destes Estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das SCT existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer CC.

Artigo 69.º

Subcomissão de Trabalhadores

- 1- As SCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na Lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento periférico, e ocorrendo a respetiva eleição em simultâneo com a da CT nos termos previstos na LTFP.
- 2- A duração do mandato da SCT coincide com a da CT.
- 3- A atividade e funcionamento da SCT observam o disposto nos presentes Estatutos para a CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 70.º

Competências da Subcomissão de Trabalhadores

Compete à SCT:

- a) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenderem de interesse coletivo dos trabalhadores da própria CT;
- c) Executar as deliberações do Plenário e da CT;
- d) Convocar reuniões do seu âmbito;
- e) Exercer os demais poderes previstos na Lei e nos presentes Estatutos.

Artigo 71.º

Participação em Comissão Coordenadora

A participação da CT na constituição ou adesão a qualquer CC, bem como a revogação dessa participação ou adesão, será deliberada em Plenário.

Artigo 72.º

Alteração dos Estatutos

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 20 % dos trabalhadores do IPQ ou por iniciativa da CT.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 29 de janeiro de 2024 nos termos da alínea *a)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2024, a fl. 16 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA

Entre:

UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA (doravante designada abreviadamente UCS), com sede na Avenida Severiano Falcão, n.º 2, 2685-378 Prior Velho, freguesia de Sacavém e Prior Velho, concelho de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 503 486 647, neste ato representada por Anabela Resende Jorge e por Ana Maria Inocêncio Dionísio Pereira de Figueiredo, respetivamente na qualidade de presidente do conselho de administração e de vogal do conselho de administração,

E

STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos (doravante designado abreviadamente STHAA), NIPC n.º 504 710 788, neste ato representado por André Teives Henriques da Silva Mendonça e por Óscar Campos Pereira, respetivamente na qualidade de presidente da direção nacional e de tesoureiro/vogal da direção nacional;

É celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O STHAA adere ao acordo de empresa celebrado entre a UCS e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019, atualmente em vigor.

Cláusula 2.ª

O STHAA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à UCS, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da UCS integra-se no setor das atividades de cuidados de saúde e de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86220-R3);

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a UCS e cerca de 31 trabalhadores filiados no STHAA.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 3 de outubro de 2023.

Pela UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA:

Anabela Resende Jorge, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Maria Inocêncio Dionísio Pereira de Figueiredo, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente da direção nacional.

Óscar Campos Pereira, na qualidade de tesoureiro/vogal da direção nacional.

Depositado em 2 de fevereiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 37/2024, 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 INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 27 onde se lê:

«Tabela salarial

	Mín.	Nível remuneratório (**)	
		Máx.	
Dirigente e chefia(a)	
	
	
	Chefe/Supervisor de secção	1 270,00 €	1 850,00 €

...

...

...

»

Deve ler-se:

«

Mín.		Nível remuneratório (**)	
		Máx.	
Dirigente e chefia(a)	
	
	
	Chefe/Supervisor de secção	1 270,00 €	1 950,00 €

...

...

...

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 110 onde se lê:

«Tabela salarial

	Mín.	Nível remuneratório (**)	
		Máx.	
Dirigente e chefia(a)	
	
	
	Chefe/Supervisor de secção	1 270,00 €	1 850,00 €

...

...

...

»

Deve ler-se:

«

Mín.		Nível remuneratório (**)	
		Máx.	
Dirigente e chefia (a)	
	
	
	Chefe/Supervisor de secção	1 270,00 €	1 950,00 €

...

...

...

»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2016.

Artigo 5.º

1- (...)

2- O sindicato tem a sua sede na Rua do Mosteiro, n.º 1, União de Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela, 4900-758 Viana do Castelo, podendo, contudo, mudá-la para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direção devidamente fundamentada.

Registado em 31 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Transportes - ST - Eleição**

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

- 1- Presidente - Rui Manuel Ribeiro Lopes.
- 2- Vice-presidente - Rui Manuel Coelho Mendes Gonçalves.
- 3- Vice-presidente - Marta Sofia Santos Raimundo.
- 4- Vice-presidente - Vítor Manuel Fernandes Pires.
- 5- Vice-presidente - Simão Filipe Patrício Alves Fontes.
- 6- Secretária-geral - Ana Patrícia Guerra Lopes da Silva.
- 7- Vogal – Carlos Alberto Cunha Araújo.
- 8- Vogal - João Paulo Rodrigues Mendes.
- 9- Vogal - Cristina da Conceição Pereira Ascenso Albuquerque.
- 10- Vogal - Domingos Manuel Mendonça Carreiro.
- 11- Vogal - Constantino Pereira.
- 12- Vogal - Berta Filomena Almeida Santos.
- 13- Vogal - Rui Manuel Magalhães Fernandes.
- 14- Vogal - Sérgio Luís Baeta Ferreira.
- 15- Vogal - Luzia Vicente Afonso.
- 16- Vogal suplente - João Pedro Merêncio Bispo.
- 17- Vogal suplente - Frederico da Silva Marta.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos, com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 279 onde se lê:

«Helena Araújo - Secretário-geral - CNTE.
José Feliciano Costa - FENPROF.
Alina Sousa Vaz - FNE.
Abraão Borges - FECAP.
Lúcia Dassala Chipuca - FSTECDCSA.»

Deve ler-se:

«Helena Araújo - Secretário-geral - CNTE.
José Feliciano Correia Costa - FENPROF.
Alina Maria Azevedo Sousa Vaz - FNE.
Abraão Borges - FECAP.
Admar Jinguma - SINPROF.
Lúcia Dassala Chipuca - FSTECDCSA.
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso - Coordenador da comissão executiva.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas que passa a denominar-se
CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objecto e duração

Artigo 1.º

Caracterização e lei aplicável

A CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o estabelecido pelo regime jurídico das associações patronais, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e delegação

A associação tem a sua sede na Rua General Ferreira Martins n.º 10 - 6.º A, 1495 - 137 Algés, concelho de Oeiras, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

Objecto genérico

A associação tem por objeto assegurar a representação dos associados e a defesa dos seus interesses legítimos, contribuindo para a promoção e o desenvolvimento da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas.

«Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas», significa as entidades que investigam, desenvolvem, fabricam e/ou vendem produtos e serviços destinados a melhorar a produção global de géneros alimentícios, fibras alimentares para animais e outros produtos úteis de uma forma sustentável, através da utilização da biologia, da química, da biotecnologia, do melhoramento vegetal, de ferramentas digitais e de agricultura de precisão.

Artigo 4.º

Objectivos específicos

Para prosseguimento do seu objecto genérico, compete à associação:

1- Agir:

- No interesse dos seus associados, tomando posição em todos os domínios científicos, técnicos e regulamentares de relevância directa ou indirecta para a Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas;
 - Promovendo e garantindo junto dos seus membros a correcta interpretação das regras e linhas de orientação emitidas pelos organismos nacionais e europeus nos domínios científicos, técnicos e regulamentares referentes à Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas;
 - Promovendo as posições adoptadas pela associação junto dos organismos públicos nacionais e internacionais;
 - Defendendo o interesse específico dos seus associados e os interesses comuns do sector económico em que se enquadram;
 - Representando o conjunto dos seus associados perante os poderes públicos, entidades sindicais, outras associações e organizações nacionais e internacionais, em todas as matérias que se mostrem necessárias;
 - Promovendo e coordenando os meios de acção necessários à prossecução dos seus objectivos.
- 2- Promover:
- A utilização e uso seguro e eficaz dos produtos para a protecção das plantas;
 - A harmonização da legislação e do regulamento nacionais com os europeus, no que se refere ao fabrico, formulação, embalamento, distribuição, rotulagem e aplicação dos produtos para a protecção das plantas;
 - O respeito pelos direitos de propriedade industrial no interesse da continuidade do processo científico e técnico;
 - O uso racional dos produtos para a protecção das plantas, quer no campo agrícola quer no campo do controlo biológico, incluindo os princípios de controlo pela protecção integrada.
- 3- Informar:
- O público sobre as actividades da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas, tornando conhecido o progresso científico atingido no domínio dos produtos e da sua utilização no que se refere à agricultura, saúde pública e ambiente, bem como os benefícios que para a humanidade decorrem do uso dos produtos para a protecção das plantas;
 - A Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas, divulgando e distribuindo os estudos científicos, documentos e publicações de interesse comum.
- 4- Apoiar:
- As actividades dos seus associados no sentido de promover o uso seguro dos produtos para a protecção das plantas, bem como de salvaguardar a qualidade do ambiente.

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

- 1- Podem ser associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam no território nacional a Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas. Podem, ainda, ser admitidos como associados efectivos as entidades que, não exercendo no território nacional a indústria de produtos para a protecção das plantas, sejam filiais, sucursais, ou representantes de empresas ou entidades com sede no estrangeiro que aí exerçam essa indústria e invistam em investigação no sector da protecção das plantas, designadamente desenvolvendo novos produtos, técnicas e meios para a preservação do ambiente.
- 2- Podem ser associadas extraordinárias as entidades que, apesar de pertencerem ao sector da protecção das plantas, não reúnem os requisitos mencionados nos números anteriores e pretendem beneficiar de serviços de informação e apoio que a associação pode prestar na prossecução dos seus objectivos e no quadro das condições para esse efeito estabelecidas.
- 3- Será requisito indispensável à admissão dos associados, efectivos ou extraordinários, o respeito e cumprimento pelos mesmos das normas do Código Internacional de Conduta na Distribuição e Uso de Pesticidas da FAO (Food and Agriculture Organisation of the United Nations), adiante designado por Código FAO.
- 4- Podem ser associados honorários todas as pessoas singulares ou colectivas, que tenham prestado à CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Protecção das Plantas serviços considerados relevantes ou que se tenham distinguido no âmbito dos seus objectivos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Admissão dos associados

1- A admissão dos associados, segundo solicitação dos interessados, é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos nos diversos números do artigo 5.º, podendo exigir aos interessados a sua comprovação. Da decisão cabe recurso interposto pelo requerente ou por qualquer dos associados, no prazo de 10 dias, para a assembleia geral e da decisão desta, no prazo de 15 dias, para os tribunais.

2- O candidato admitido só adquire os direitos de associado depois de efectuar o pagamento da jóia e da quota do mês em que foi admitido. Estes pagamentos devem ser efectuados até 30 dias após a comunicação da admissão, sob pena de ser cancelada a respectiva inscrição.

3- Não podem ser admitidas as entidades declaradas em estado de falência, enquanto a inibição não for levantada por ordem judicial.

4- Os associados serão representados perante a associação pela pessoa que indicarem, habilitando-os com os necessários poderes deliberativos, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das respectivas empresas, em termos de as vincular.

5- Os associados que não empreguem trabalhadores não poderão intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

6- Os associados honorários são proclamados em assembleia geral, mediante proposta da direcção, aprovada por maioria simples e estão isentos do pagamento da joia e da quota.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associados, sem prejuízo da possibilidade de reeleição, nos termos previstos no artigo 12.º destes estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 17.º, número 2;
- d) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que foram estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação;
- f) Retirar-se da associação, a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 9.º números 1, alínea d), e 3.

2- São direitos dos associados extraordinários:

- a) Ter acesso à informação e documentação produzida pela associação nos termos e condições que forem estabelecidos;
- b) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas pela associação;
- c) Retirar-se da associação a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 9.º, números 1, alínea d), e 3.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados efectivos:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
 - b) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados.
- 2- São ainda deveres dos associados efectivos e dos associados extraordinários:
- a) Observar os presentes estatutos e cumprir as deliberações e compromissos da associação aprovados através dos seus órgãos competentes;
 - b) Exercer a sua actividade no respeito e cumprimento pelas regras de conduta do Código FAO mencionado no artigo 5.º, número 4, destes estatutos;
 - c) Satisfazer as condições de admissão e pagar pontualmente as quotas fixadas em assembleia geral;
 - d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado efectivo e de associado extraordinário:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que tenham deixado de exercer a actividade que deu lugar à inscrição;
- d) Os que apresentarem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2- No caso referido na alínea *a)* do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. Nos casos das alíneas *b)* e *c)*, a exclusão compete à direcção, sendo que no caso da alínea *b)*, a direcção poderá readmitir o associado excluído, uma vez liquidado o débito.

3- No caso da demissão prevista na alínea *d)* do número 1, a associação tem o direito a reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4- O associado excluído, qualquer que tenha sido a razão da exclusão, perde o direito ao património social.

5- Pode ser retirada a qualidade de associado honorário aos que deixem de corresponder aos motivos que levaram à sua proclamação.

Artigo 10.º

Regime disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar dos associados efectivos:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 8.º;
- b) O não acatamento das orientações estabelecidas ou a estabelecer pelos órgãos sociais competentes;
- c) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

2- As infracções disciplinares serão puníveis com:

- a) Suspensão dos direitos sociais até um ano, ou até ao cumprimento de qualquer obrigação em falta;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Exclusão, com perda de direito ao património social.

3- Compete à direcção aplicar as sanções previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, cabendo recurso desta decisão, por escrito, para a assembleia geral, no prazo de 15 dias após a data da comunicação da penalidade, salvo no caso de falta de pagamento das quotizações, em que não será admitido recurso. O interessado sem direito a voto será convocado a comparecer na assembleia geral, por carta registada, com aviso de recepção, e quem o representar deverá estar munido dos poderes necessários que assegurem essa representação.

4- As decisões da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverão ser tomadas em escrutínio secreto por, pelo menos, um terço dos votos presentes ou representados.

5- A pena de exclusão prevista na alínea *c)* do número 2 é da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta da direcção, excepto nos casos previstos no artigo 9.º, número 1, alínea *b)*, em que é da competência da direcção.

6- A decisão da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverá ser tomada em escrutínio secreto pela maioria de três quartos dos votos presentes ou representados, cabendo recurso para os tribunais no prazo de 15 dias.

7- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que ao associado tenha sido assegurado o seu direito de defesa.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Mandato, destituição, vacaturas e eleições

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por três anos. Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos elementos sejam eleitos e empossados.

2- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos sociais.

3- Os titulares dos órgãos da associação poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, a qual só poderá funcionar e deliberar para o efeito com a presença de dois terços do total de votos possíveis. A votação será realizada por escrutínio secreto e a decisão tomada por maioria de três quartos dos votos expressos.

4- A assembleia geral que decidir a destituição dos titulares dos órgãos da associação, poderá eleger, de imediato e na mesma sessão, novos titulares ou, em alternativa, fixar a data em que voltará a reunir-se extraordinariamente para proceder a novas eleições, em prazo nunca superior a 60 dias, procedendo sempre à convocação dos sócios nos termos do artigo 18.º

4.1- A assembleia que decida a destituição dos titulares da direcção, sem eleger novos titulares, deverá eleger, de imediato e na mesma sessão, uma comissão composta por três membros, com designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurará a administração da associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

5- No caso de vacatura nos diferentes órgãos, deverá proceder-se a eleições dentro dos 60 dias seguintes, terminando o mandato dos novos eleitos no fim do triénio dos membros em exercício. Os membros cessantes assegurarão a gestão dos respectivos órgãos até à posse dos novos eleitos.

6- Se das vacaturas resultar impedimento ao regular funcionamento de qualquer órgão, por falta de número, o presidente da mesa da assembleia geral escolherá, de entre os associados, os necessários para assegurar o funcionamento desse órgão até à posse dos novos eleitos.

7- As eleições serão efectuadas por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

8- Se uma pessoa colectiva for eleita para os órgãos da associação deverá, no prazo de oito dias a contar da data da assembleia geral que a elegeu, comunicar ao presidente da mesa da assembleia geral a identificação da pessoa singular que nomeou para exercer tal cargo.

9- A substituição pelas pessoas colectivas dos seus representantes, pessoas singulares, que ocupem cargos nos órgãos da associação deverá ser efectuada e comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de oito dias a contar do impedimento ou cessação do exercício de facto das funções, sob pena de implicar a vacatura desses mesmos cargos, aplicando-se o disposto no número 5 deste artigo.

Artigo 13.º

Gratuidade dos cargos

Todos os cargos de eleição são gratuitos, mas terão direito ao reembolso das despesas que efectuarem quando em serviço ou representação da associação.

Artigo 14.º

Número de votos

1- O número de votos de cada associado efectivo em assembleia geral será o correspondente ao escalão de quotização anual que vier a ser determinado nos termos do artigo 16.º, alínea *b*), não podendo cada associado efectivo dispor de um número de votos superior ao décuplo do número que pertencer ao que menos votos dispuser.

2- Nos restantes órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Composição e funcionamento

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos e ainda dar posse aos membros eleitos para os diferentes órgãos sociais.

3- Cabe ao secretário auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos, bem como promover a pronta elaboração e difusão das minutas das actas das assembleias gerais.

4- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral enviar ao Ministério do Trabalho, nos cinco dias após a eleição, a identificação dos membros dos órgãos sociais acompanhada da respectiva acta.

Artigo 16.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a*) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e decidir a destituição nos termos da lei e dos presentes estatutos;
- b*) Fixar, mediante proposta da direcção, as jóias e os escalões de quotas a pagar pelos associados, assim como o número de votos correspondentes dos associados efectivos em assembleia geral;
- c*) Apreciar e aprovar o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;
- d*) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pela direcção e quaisquer outros actos, trabalhos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- e*) Deliberar sobre alteração dos estatutos;
- f*) Deliberar sobre a dissolução da associação;
- g*) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 17.º

Reuniões ordinárias

1- A assembleia geral reunirá até 31 de março de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, para além, quando for caso disso, de proceder às eleições dos órgãos da associação.

2- A assembleia geral reunirá, ainda até 30 de novembro de cada ano, para discussão e aprovação do orçamento ordinário para o ano seguinte, elaborado pela direcção.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia

1- A assembleia geral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral a pedido da direcção nos casos estabelecidos nos presentes estatutos e, ainda, sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, por um conjunto de associados efectivos não inferior à quinta parte da sua totalidade.

2- A convocação é feita por aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, indicando-se o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

3- No caso de a ordem do dia incluir a alteração dos estatutos da associação, a convocação deve ser feita por aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

Artigo 19.º

Funcionamento, representação e quórum

1- A assembleia geral funcionará à hora marcada na convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados ou trinta minutos depois com qualquer número.

2- Os associados poderão fazer-se representar por outros associados devidamente credenciados nos termos do artigo 21.º, número 5.

3- A assembleia geral extraordinária convocada a pedido de um conjunto de associados efectivos não inferior à quinta parte da totalidade dos mesmos, não se realizará se não estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos associados requerentes.

Artigo 20.º

Deliberações - Maioria

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes ou devidamente representados.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes ou devidamente representados, e concordarem com o aditamento.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes ou devidamente representados.

4- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

Artigo 21.º

Votações

1- A votação nas reuniões pode ser feita por presença, por correspondência ou por delegação noutro associado, exceptuando-se as decisões respeitando à destituição dos órgãos sociais e à alteração dos estatutos, em que a votação só pode ser feita por presença.

2- Nas assembleias eleitorais, e tratando-se de associados com sede fora da localidade da associação, a votação poderá ser feita por correspondência.

3- No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado, contendo indicação da assembleia, o qual, por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do associado, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado, por forma a ser recebido até à véspera das eleições, ou entregues na mesa, acompanhado de protocolo até ao início da votação.

4- Nos restantes casos em que é permitida a votação por correspondência, o voto será expresso em carta registada, endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida na mesa até ao início da sessão ou nela entregue por protocolo, até ao início da votação.

5- Na votação por delegação por outro associado, este entregará na mesa, ao entrar na reunião, credencial donde conste expressamente a assembleia, a ordem do dia e o nome do sócio delegado.

6- As votações por presença serão nominais ou por levantados e sentados. A votação nominal só se procederá quando a requerer qualquer dos associados presentes. Em casos especiais a assembleia pode decidir que a votação seja feita por escrito secreto.

7- Serão admitidas declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

A representação e a administração da associação são exercidas por uma direcção composta por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco directores, sendo um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais, salvo se, em virtude do número de associados e do disposto na alínea *d*) do número 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril, o número de directores tiver de ser menor.

Artigo 23.º

Composição

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e gerir os serviços e fundos da associação;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade das respectivas inscrições e propor à assembleia geral a sua exclusão;
- d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da associação, bem como os respectivos planos e programas anuais, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares que venham a mostrar-se necessários e ainda o balanço e as contas do exercício;
- e) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- f) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;
- g) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a ser sujeitos, nos termos dos presentes estatutos;
- h) Admitir e demitir pessoal e constituir mandatários;
- i) Praticar tudo o que foi julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector da indústria.

Artigo 24.º

Reuniões. Deliberações

1- A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da associação o exijam, por norma, uma vez por mês, mediante convocatória do seu presidente, e funcionará logo que a maioria dos seus membros esteja presente.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3- Das reuniões serão lavradas actas, que ficarão a constar do respectivo livro.

Artigo 25.º

Forma de obrigar

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma dessas assinaturas ser a do presidente ou a do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Composição

A fiscalização da associação é assegurada por um conselho fiscal, constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, em conjunto ou separadamente, sempre que o entenda conveniente, o livro de actas da direcção, a contabilidade da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, para ser apresentado à assembleia geral ordinária, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

- c)* Assistir, sempre que o entenda conveniente, às reuniões da direcção;
- d)* Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da associação o justificarem, reunindo, por norma, uma vez em cada trimestre e nos demais termos e condições previstos no artigo 24.º

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 29.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 30.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a)* O produto das jónias e quotas dos sócios efectivos e dos sócios extraordinários;
- b)* Os rendimentos de bens próprios;
- c)* O produto das multas aplicadas ao abrigo do número 2 da alínea *b)* do artigo 10.º;
- d)* Quaisquer fundos, donativos ou legados, que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 31.º

Despesas

Constituem despesas da associação:

- a)* Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das finalidades estatutárias, compreendendo quotizações para as entidades em que se encontre confederada, federada ou inscrita, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;
- b)* Todos os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, desde que autorizados pela assembleia geral.

Artigo 32.º

Orçamento - Aprovação do relatório e contas

1- Até outubro de cada ano, será elaborado pela direcção um orçamento ordinário, a submeter a aprovação da assembleia geral até 30 de novembro desse mesmo ano, podendo, ainda, ser votados, nessa ou noutra assembleia geral, sob proposta da direcção, os orçamentos suplementares julgados necessários.

2- Até final de março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior, depois de submetidos ao parecer do conselho fiscal.

Artigo 33.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados a todo o momento, por proposta da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de dois terços dos sócios efectivos, desde que essas alterações sejam provadas em assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º, número 3.

2- A assembleia geral poderá rejeitar liminarmente a apreciação de projectos de alteração que não tenham sido dados a conhecer a todos os associados com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 34.º

Dissolução e liquidação

1- A associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, que envolva o voto favorável da maioria de três quartos do número de votos representativos de todos os sócios efectivos.

2- À assembleia que delibere a dissolução competirá decidir sobre a forma de liquidação, nomeadamente o destino a dar aos bens da associação.

Registado em 31 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Dr.^a Mónica Gonçalves, em representação da SAPEC - Terminais Portuários, SA.

Diretores efetivos:

Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}

Dr. Rogério Silvestre Salgueiro, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}

Eng. Luís Fernando Cruz, em representação da SAPEC - Terminais Portuários, SA.

Dr. Paulo José Rico, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}

Diretor suplente:

Sr. João Daniel Matias, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ACITOFEBA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar,
Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha - Eleição**

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

Presidente - Nascimento Ferreira da Costa, Unipessoal, L.^{da}, representada por Nascimento Ferreira da Costa.

Vice-presidente - Luís Bacalhau - Supermercados Unipessoal, L.^{da}, representada por Luís Manuel Rodrigues Bacalhau.

Tesoureiro - Calcuminimo, Serviços de Contabilidade, L.^{da}, representada por Afonso Marcelo Correia André.

Vogal - Caminhos da História - Unipessoal, L.^{da}, representada por João Manuel Pereira Fiandeiro Santos.

Vogal - Aviourém - Especialidades Farmacêuticas, SA, representada por António Augusto Martins dos Santos Marques.

1.º suplente - Paintedwords Publicidade, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Oliveira Antunes.

2.º suplente - José Gil Oliveira, L.^{da}, representada por José Gil Oliveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Empresa
Presidente da direção	Pedro Miguel de Matos Serra Ramos	Forestfin - Florestas e Afins, L. ^{da}
Vice-presidente da direção	Manuel Luís	Florestas Sustentáveis, L. ^{da}
Tesoureiro da direção	José Luís André	Gestiverde, L. ^{da}
Vogal da direção	José Miguel Gomes Aires	Terrateam, L. ^{da}
Vogal da direção	Célia Marques	Célia Marques L. ^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - EIE, L.^{da}, representada pelo Sr. Eng.º Amílcar Manuel Tavares Barata Salgueiro passa a ser representada pelo Sr. Eng.º Rui Manuel Leite de Noronha Costa e Ramos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

The Navigator Company, SA - Eleição

Composição da comissão e da subcomissão de trabalhadores eleitas em 10 de janeiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Fernando Jorge Barroqueira Bragança.

António Tavares Melo.

Filipe Fernandes Rosa.

Paulo Jorge Mourato Bicho.

Aníbal Domingues Simões.

Suplentes:

Ricardo David Gomes Arede.

Vítor Manuel Morais Mostardinha.

Subcomissão de trabalhadores

Efetivos:

António Tavares Melo.

Vítor Manuel Morais Mostardinha.

Registado em 2 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 foram efetuadas as seguintes substituições:

Rui José Fialho Teixeira da Mota é substituído por Hugo José Machado de Oliveira.

Moisés António M. Fernandes é substituído por Fernando Manuel Silva Martins Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 17 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Subcomissão de trabalhadores:

2720 - Damaia_R Teófilo Braga.

2- Paulo Luís N. Ventura é substituído por Pedro Miguel Santos Caseiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Monte D'alva - SGPS, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Monte D'alva - SGPS, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Monte D'alva - SGPS, SA para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia: 31 de maio de 2024, no horário compreendido entre as 12h00 e as 17h00, e no local: Avenida Olivença, S/N, 2870-108 Montijo.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL.

«Pelo presente comunicamos 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, que no dia 2 de maio de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL.
Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, 4424-909 Gondomar.»

(Seguem as assinaturas de 41 trabalhadores.)

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO****I - CONVOCATÓRIAS****MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA.

«Pelo presente comunicamos 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, que no dia 2 de maio de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA.
Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, 4424-909 Gondomar.»

(Seguem as assinaturas de 4 trabalhadores.)