

- Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras	86
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global	89
- Acordo de empresa entre a Loulé Concelho Global, EM, Unipessoal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	113
- Acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras ...	133

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- STTUC - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Urbanos do Centro - Constituição 137
- Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Alteração 156
- Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Alteração 166

II – DIREÇÃO:

- STTUC - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Urbanos do Centro - Eleição 167

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que passa a denominar-se AGEFE - Associação Portuguesa da Indústria Eletrodigital - Alteração 168
- Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Alteração 181
- ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Alteração 187

II – DIREÇÃO:

- ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição 198
- Associação Empresarial de Ansião - Eleição 199

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Alteração 200

II – ELEIÇÕES:

- GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.^{da} - Eleição 219
- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição 220

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal de Fornos de Algodres - Eleição 221

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	222
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES	223

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: dsrctot@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 79/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Benavente 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 Benavente presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Benavente, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como, os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 600 (seiscentos) 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 19/2016, publicado no *Diário da República*, n.º 6, 2.ª série, de 11 de janeiro de 2016, bem como o Aviso n.º 6475/2018, publicado no *Diário da República*, n.º 93, 2.ª série, de 15 de maio de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2-Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-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, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

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

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

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

7-Os trabalhadores que efectuem 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 efectivo.

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

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

3-Exceptua-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 excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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

Cláusula 7.^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 efectivo.

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 é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- h) 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;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
- j) Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

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 respectivas 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 um mês 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias;

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

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

Cláusula 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 adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

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

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

c) Não podem ser prestadas por dia mais de dez (10) horas de trabalho;

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

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

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 efectuadas 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 demais direitos relativos a trabalho suplementar prestado.

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.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

6- Os trabalhadores terão um acréscimo de um dia de férias, em função da idade, atribuídos da seguinte forma:

- Acréscimo de 1 dia de férias a partir dos 39 anos de idade;
- Acréscimo de 2 dias de férias a partir dos 49 anos de idade;
- Acréscimo de 3 dias de férias a partir dos 59 anos de idade.

7- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

Cláusula 16.^a

Dispensas e tolerâncias

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

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

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

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

3- O dirigente ou, na sua ausência quem para o substitua, pode conceder e autorizar tolerância de tempo mensal, aos trabalhadores, com duração até 3,5 horas, para a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis, mediante pedido apresentado pelo trabalhador e justificação aceite pelo respetivo dirigente.

4- Na modalidade de jornada contínua a duração máxima de dispensa é correspondente a metade da duração do período de trabalho.

5- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça.

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

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

8- Aos trabalhadores é concedida pelo Empregador Público, a tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Feriado municipal

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.^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 adoptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na concepção 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 protecção;
 - ii) Integrar no conjunto das actividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as actividades desenvolvidas pelo EP;

- vi) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas 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) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais actualizadas 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 colectiva 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 protecção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito ao suplemento de penosidade e insalubridade;
- 2- Para efeito do número anterior, são abrangidas as funções legalmente previstas, sem prejuízo outras que com elas tenham conexão.
- 3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos e condições previstos na lei.

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

Cláusula 22.^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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

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

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

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

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

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

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 actividades 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 respectivas 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 aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 23.^a

Direito de informação

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

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

b) Medidas e instruções a adoptar 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) Adopção de nova tecnologia

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

Cláusula 24.^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 respectivas funções e posto de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 25.^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 inspectiva da Autoridade para as Condições do 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 26.^a**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e directo 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 27.^a**Processo eleitoral**

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 28.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de sete (7) horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito, uma vez 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 respectiva formação e o material disponível;

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

h) O material de protecção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de protecção 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 respectivo parecer.

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

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas 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 30.^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 23^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 24^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 inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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

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

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos da lei.

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.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 31.^a

Objectivos

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18^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 na cláusula 26^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a**Competências**

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

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

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

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

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as actividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de actividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correcta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de protecção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas correctivas para evitar novas ocorrências;

n) Recolher, organizar, analisar e manter actualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) Coordenar as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 33.^a**Medicina do trabalho**

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se reflectir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança

e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 34.^a

Ficha clínica

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

Cláusula 35.^a

Ficha de Aptidão

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

Cláusula 36.^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 acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Equipamentos de protecção individual

- 1- É equipamento de protecção 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 protecção colectiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de protecção colectiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Protecção 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 correcta utilização dos respectivos EPI;
 - c) Garantir que o equipamento de protecção 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, concepção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

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

Cláusula 38.^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 39.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 40.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção 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 directivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 42.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 43.^a**Participação dos trabalhadores**

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

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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 44.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 45.^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 respectiva 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 actas, 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 efectuadas por carta registada.

Benavente, 31 de julho de 2025.

Pelo Município de Benavente:

Sr. *Carlos Pinto Coutinho*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Benavente.

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

Sr. *António Paulo Ramos Reis*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e

Sr. *Nuno Joaquim Cambaio*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 19 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 78/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 80/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Messejana e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Messejana, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente acordo substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 26/2021, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 44, de 4 de março de 2021 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8-Os trabalhadores que 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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a férias**

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

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

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

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 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.

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

Cláusula 16.^a**Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a**Dispensas e ausências justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

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

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152º LTFP.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 43.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 44.^a**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 45.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Messejana, 25 de Agosto de 2025.

Pela Junta de Freguesia de Messejana:

Sr. *Manuel António Rianço da Encarnação*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Messejana,
Sr.^a *Ângela Maria Gonçalves Fragoso*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Messejana e
Sr. *João Carlos Nascimento Moleiro* na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Messejana.

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e

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

Depositado em 29 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 80/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aljustrel e Rio de Moinhos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Aljustrel e Rio de Moinhos, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente acordo substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 1-S/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 10, de 15 de janeiro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8-Os trabalhadores que 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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a férias**

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

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

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

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 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.

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

Cláusula 16.^a**Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a**Dispensas e ausências justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

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

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 43.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 44.^a**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 45.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aljustrel, 21 de julho de 2025.

Pela União das Freguesias de Aljustrel e Rio de Moinhos:

Sr. *António Manuel da Luz Nascimento*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Aljustrel e Rio de Moinhos.

Sr.^a *Ângela Marçalo Moreira Guerreiro*, na qualidade de secretária da União de Freguesias de Aljustrel e Rio de Moinhos.

Sr.^a *Helena Marta Azedo Figueira*, na qualidade de tesoureira da União de Freguesias de Aljustrel e Rio de Moinhos.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

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

Depositado em 19 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 85/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 82/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Miguel do Pinheiro, São Pedro de Solis e São Sebastião dos Carros e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e São Sebastião dos Carros presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesia de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8-Os trabalhadores que 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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a**Dispensas e ausências justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

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

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

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

3-O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº 1 do artigo 152º LTFP.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 43.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 44.^a**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 45.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S. Miguel do Pinheiro, 8 de setembro de 2025.

Pela União de Freguesia de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Solis e São Sebastião dos Carros:

Sr. *António José Alves Peleija*, na qualidade de presidente da União de Freguesia de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Solis e São Sebastião dos Carros.

Sr. *Francisco Lampreia Bonito Marques*, na qualidade de tesoureiro da União de Freguesia de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Solis e São Sebastião dos Carros.

Sr.^a *Ana Filipa Ferreira Viegas*, na qualidade de secretária da União de Freguesia de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Solis e São Sebastião dos Carros.

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

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

Depositado em 19 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 84/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 8/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 197/2016 entre a Freguesia de Sarilhos Grandes e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- ...

2- ...

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

4- ... (nº 3 na cláusula vigente)...

5- ... (nº 4 na cláusula vigente)

6- ... (nº 5 na cláusula vigente)

7- ... (nº 6 na cláusula vigente)

8- ... (nº 7 na cláusula vigente)

9- ... (nº 8 na cláusula vigente)

10- ... (nº 9 na cláusula vigente)

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- ...

2- ...

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

4- ...

5- ...

6- ...

Cláusula 12.ª a)

Direito a férias

1 - ...

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- Mediante avaliação positiva, o trabalhador adquire a cada 4 anos mais um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.

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

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

6- ... (nº 3 na cláusula vigente)

7- ... (nº 4 na cláusula vigente)

Cláusula 12.^a b)

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a c)

Feriado municipal e Carnaval

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

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 34.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 35.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 36.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Artigo 3.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 7.ª a)

Horário de verão

Sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª “Jornada Contínua” ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climatéricas, durante o período de 1 de junho e 30 de Setembro aplica -se o regime de jornada continua das 7h às 13h aos trabalhadores com trabalho predominantemente exposto ao sol, salvaguardando horários específicos

Cláusula 8.ª 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 12.ª d)

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.ª e)

Período experimental

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

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

Cláusula 12.^a f)**Formação profissional**

1-O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua obrigatória.

2-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.

3-Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito:

a) A frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;

b) A apresentar propostas para elaboração do plano de formação;

c) A utilizar, no ano subsequente ao ano em que não teve formação profissional administrada pela EP, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 12.^a g)**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

3-O SPI deverá ser pago de forma permanente, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4-O delegado ou dirigente sindical em trabalho sindical não é prejudicado no recebimento do SPI por estar em trabalho efectivo.

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

Cláusula 12.^a h)**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

3-A EP garante a cedência de instalações, mobiliário de escritório, economato, equipamento informático, ligação à rede interna, telefone, servidor, bem como a sua manutenção;

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 14.^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 15.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^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 18.^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 19.^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 20.^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 previstos no artº 21 da lei 102/2009 de 10 de setembro.

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

Cláusula 21.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 22.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 23.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 24.^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 17^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 18^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 25.^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 26.^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 15^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 23.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 27.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 28.^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 29.^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 30.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 31.^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 32.^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 35.^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 33.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

Sarilhos Grandes 27 de agosto de 2025.

Pela Junta de Freguesia de Sarilhos Grandes:

Sr.^a *Dinora Cristina Almeida Caetano*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Sarilhos Grandes.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *José Agostinho Rodrigues Santana*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e

Sr. *João Paulo Soares de Sousa*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 16 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 83/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Considerando que, atualmente, as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2018, e subseqüentes alterações, introduzidas pelas Portarias n.º 411-A/2019, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019, n.º 275/2020, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 236, de 4 de dezembro de 2020, n.º 292/2021, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 239, de 13 de dezembro de 2021, n.º 218/2022, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 169, de 1 de setembro de 2022, n.º 191/2023, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 130, de 6 de julho de 2023 (que procedeu à republicação integral do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho) e n.º 128/2024/1, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 65, de 2 de abril de 2024;

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão;

Considerando que continua a existir a necessidade de proceder à regulamentação das condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade, para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos; e que neste contexto os dados do apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023 indicam que estavam abrangidos pela portaria de condições de trabalho em apreço 107 466 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo;

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios;

Considerando que foi constituída a referida comissão técnica pelo Despacho n.º 1040/2025, do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 16, de 23 de janeiro de 2025, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025;

Considerando que é imperativo proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria em apreço, nomeadamente, por força da atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2025, no valor de 870,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 246, de 19 de dezembro;

Considerando que na sequência dos estudos preparatórios a comissão técnica propôs a atualização das retribuições mínimas mensais previstas na tabela da portaria com um acréscimo médio de 6,1 % para todos os níveis de retribuição e, consequentemente, do valor das diuturnidades (porquanto está indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais). Sustentando a proposta com base na informação disponível nos Quadros de Pessoal de 2023 e por um conjunto de indicadores, a saber: i) a atualização da RMMG de 820,00 € em 2024 para 870,00 € em 2025 (acréscimo de 6,1 %, conforme previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028); ii) a variação nominal média intetabelas anualizada das convenções coletivas publicadas no ano de 2024 (acréscimo de 7,3 %); iii) o valor do índice de preços no consumidor (IPC) entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024, segundo o Instituto Nacional de Estatística

(2,4 %); iv) o valor do IPC em janeiro de 2025 (2,5 %); e v) os contributos preconizados pelos membros que integraram a comissão técnica (acréscimo médio entre 4,5 % e 22,5 %);

Considerando ainda que a proposta da comissão técnica teve em linha de conta os contributos oferecidos e o impacto da atualização do valor da RMMG para o ano de 2025, previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028, celebrado em 1 de outubro de 2024, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social; e que, com a atualização do valor da retribuição correspondente ao nível mais baixo da tabela salarial (com o valor atual da RMMG) ocorre também a necessidade de fazer repercutir esse aumento nos níveis remuneratórios subsequentes por forma a garantir uma diferenciação salarial equilibrada;

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 1 de julho de 2025, o aviso relativo ao projeto da presente portaria, manifestando-se a intenção de proceder à atualização da tabela de retribuições mínimas na mesma proporção da atualização da RMMG para 2025, a qual corresponde a um acréscimo de 6,1 % para todos os níveis da tabela de retribuições mínimas mensais e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais.

Ao referido projeto deduziu oposição fundamentada a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP). Em síntese, argumentado os seus motivos, a CCP entende que deve ser feita atualização percentual mínima, diferenciada por níveis, de modo a que a variação da remuneração base média por trabalhador no sector seja de 4,7 %.

Analisados os argumentos da CCP, importa reiterar que a atualização das retribuições mínimas previstas ocorre na sequência da atualização da RMMG para o ano de 2025, no valor de 870,00 €. Com efeito, com a atualização do valor da RMMG as retribuições do nível VII ao nível XI previstas na referida tabela passaram a ser inferiores àquela, facto que justifica a necessidade de conformação legal com o previsto no número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho. Assim, a atualização do nível de retribuição mais baixo para o valor de 870,00 €, em conformidade com o referido decreto-lei, implica necessariamente um acréscimo de 6,1 %. Quanto à atualização das retribuições correspondentes aos demais níveis previstos na tabela com o mesmo acréscimo percentual justifica-se não só pelo efeito de arrastamento da RMMG, em particular nos níveis X a VII, mas também por forma a garantir uma diferenciação salarial justa, regular e equilibrada entre categorias profissionais, com funções de complexidade e responsabilidade diferentes. O que a não acontecer teria um efeito perverso e penalizador para os trabalhadores destas categorias profissionais. Deste modo, promove-se, simultaneamente, a atualização moderada dos salários mínimos e a necessária harmonização entre os diferentes níveis salariais previstos na tabela de retribuições mínimas mensais.

Por outro lado, as circunstâncias sociais e económicas justificam a emissão da portaria de condições de trabalho com as atualizações propostas com vista à valorização dos salários, à promoção do trabalho digno e ao crescimento económico, mas, também, atenuar os efeitos da inflação e as suas consequências no contexto económico e social individual e coletivo das famílias.

Deste modo, verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho e considerando que a atualização da referida portaria tem o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, com vista à atualização das condições mínimas de trabalho vigentes.

A presente portaria apenas é aplicável no território do Continente, uma vez que nas Regiões Autónomas a emissão de portaria de condições de trabalho compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças, pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, pelo Ministro dos Assuntos Parlamentares, pela Ministra da Justiça, pela Ministra da Administração Interna, pelo Ministro da Educação, Ciência e Inovação, pela Ministra da Saúde, pela Ministra do Ambiente e Energia, pela Ministra da Cultura, Juventude e Desporto, pelo Ministro da Agricultura e Mar e pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria procede à sétima alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Artigo 2.º

Alteração das retribuições mínimas

O anexo II previsto no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, respetivamente alterado pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro, n.º 191/2023, de 6 de julho, e n.º 128/2024/1, de 2 de abril, relativo à tabela de retribuições mínimas mensais, passa a ter a redação constante do anexo da presente portaria.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e eficácia

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As retribuições mínimas e o valor das diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de março de 2025.

ANEXO

(Altera o anexo II da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho)

Retribuições mínimas

Tabela de retribuições mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor de serviços	1 376,00 €
	Secretário-geral	
II	Analista de informática	1 335,00 €
	Chefe de serviços	
	Contabilista certificado	
	Inspetor administrativo	
III	Programador de informática	1 249,00 €
	Tesoureiro	
	Técnico de apoio jurídico III	
	Técnico de computador III	
	Técnico de contabilidade III	
	Técnico de estatística III	
	Técnico de recursos humanos III	
IV	Técnico de apoio jurídico II	1 150,00 €
	Técnico de computador II	
	Técnico de contabilidade II	
	Técnico de estatística II	
	Técnico de recursos humanos II	

V	Chefe de secção	1 064,00 €
	Técnico de apoio jurídico I	
	Técnico de computador I	
	Técnico de contabilidade I	
	Técnico de estatística I	
	Técnico de recursos humanos I	
	Vigilante de 1. ^a	
VI	Analista de funções	1 002,00 €
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Técnico administrativo	
	Técnico de secretariado	
	Tradutor	
	Vigilante de 2. ^a	
VII	Assistente administrativo de 1. ^a	903,00 €
	Caixa	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a	891,00 €
	Assistente de consultório de 1. ^a	
	Cobrador de 1. ^a	
	Controlador de informática de 1. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a	
	Rececionista de 1. ^a	
IX	Assistente administrativo de 3. ^a	885,00 €
	Assistente de consultório de 2. ^a	
	Cobrador de 2. ^a	
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 1. ^a	
	Rececionista de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	

X	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano)	879,00 €
	Contínuo de 1. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 2. ^a	
	Porteiro de 1. ^a	
	Rececionista de 2. ^a (até 4 meses)	
	Telefonista de 2. ^a	
XI	Contínuo de 2. ^a	870,00 €
	Porteiro de 2. ^a	
	Trabalhador de limpeza	

Lisboa, 20 de agosto de 2025.

O Ministro de Estado e das Finanças, *Joaquim Miranda Sarmento*.

O Ministro da Economia e da Coesão Territorial, *Manuel Castro Almeida*.

O Ministro dos Assuntos Parlamentares, *Carlos Abreu Amorim*.

A Ministra da Justiça, *Rita Alarcão Júdice*.

A Ministra da Administração Interna, *Maria Lúcia Amaral*.

O Ministro da Educação, Ciência e Inovação, *Fernando Alexandre*.

A Ministra da Saúde, *Ana Paula Martins*.

A Ministra do Ambiente e Energia, *Maria da Graça Carvalho*.

A Ministra da Cultura, Juventude e Desporto, *Margarida Balseiro Lopes*.

O Ministro da Agricultura e Mar, *José Manuel Fernandes*.

O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo de trabalho celebrado por ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT), com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT).

Cláusula 2.^a**Âmbito**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.^a**Âmbito profissional**

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 84.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €, por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 87.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar em dia útil, serão remuneradas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da remuneração hora.

2- As horas de trabalho suplementar superiores a 100 horas anuais serão remuneradas com os acréscimos de 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente sobre o valor da remuneração hora.

3- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

4- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Graus	Remunerações mínimas
06	2 601,00 €
05	2 325,00 €
04	1 998,00 €
03	1 721,00 €
02	1 335,00 €
01	1 083,00 €
0	1 439,00 €
1	1 243,00 €
2	1 114,00 €
3	1 095,00 €
4	989,00 €
5	980,00 €
6	933,00 €
7	918,00 €
8	905,00 €
9	895,00 €
10	885,00 €
11	875,00 €

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

Lisboa, 5 agosto de 2025.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados:

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de legal representante.

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de legal representante.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Paulo Manuel Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado a 26 de setembro de 2025, a fl. 117 do livro n.º 13, com o n.º 262/2025, 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 coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições do Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

6- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

7- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

8- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

9- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

10- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

5- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-

-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

6- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

7- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos (anexo I).

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer, ato que possam afetar a dignidade do trabalho, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) Enviar ao sindicato até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

Sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VI da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados e que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

11- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

12- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

3- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

4- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a**Cessação do impedimento prolongado**

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 45.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - Despedimento coletivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a**Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso

de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 51.^a**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 52.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, 35/2004, de 29 de julho, e 102/2009, de 10 de setembro, na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a**Medicina do trabalho**

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a**Seguros**

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do SPL.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a**Informação e consulta**

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finaisCláusula 60.^a**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante (eletricista) - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante-chefe de laboratório - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar - É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou

ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere, documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este, desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseje, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Diretor de departamento - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de

ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado eletricista - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (eletricista) - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 623,50 €
II	Diretor de departamento	1 491,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 341,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 248,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 131,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	1 071,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico/oficina Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	1 006,00 €
VIII	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Encarregado de secção Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. ^a	998,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1. ^a Distribuidor	975,00 €

X	Analista de 2. ^a Analista auxiliar Bate-chapas de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial eletricitista até 3 anos Operário de laboração de 1. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Vulgarizador de 2. ^a	960,00 €
XI	Lubrificador Operário de laboração de 2. ^a Conferente	933,00 €
XII	Lavador Operário de laboratório Servente de armazém Ajudante de eletricitista Auxiliar de laboração Estagiário Porteiro Praticante metalúrgico Operário não diferenciado Servente de limpeza Tratador de vacaria	917,00 €

Aveiro, 15 de janeiro de 2025.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pela LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, como mandatário.

Depositado a 19 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 259/2025, 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 Loulé Concelho Global, EM, Unipessoal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Loulé Concelho Global EM Unipessoal, adiante designada por Loulé Concelho Global e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, adiante abreviadamente designado SITESE.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da Loulé Concelho Global, que, à data da sua assinatura, se cifra em 47 trabalhadores.

4- O âmbito geográfico da Loulé Concelho Global é o concelho de Loulé.

5- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde aos códigos de atividade económica (CAE, Rev. 4) 52213 - Outras atividades auxiliares dos transportes terrestres; 68321 - Administração de imóveis por conta de outrem; 85100 - Ensino pré-escolar; 93192 - Outras atividades desportivas, n.e.; 49311 - Transporte rodoviário regular, urbano e suburbano de passageiros.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniárias contidas neste acordo de empresa têm vigência a partir de 1 janeiro de 2025.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Sempre que possível, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de recrutamento e seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na Loulé Concelho Global.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da Loulé Concelho Global num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia um período de estágio não superior a 6 meses, findo o qual será definitivamente integrado na nova função. Caso a trabalhadora ou o trabalhador revele inadaptação ao novo posto de trabalho, durante o período em questão, será reintegrado na função de origem.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à Loulé Concelho Global contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A Loulé Concelho Global pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

- a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de trânsito, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para o grupo profissional - Quadro superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu trabalho na área geográfica do concelho de Loulé.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com um prazo mínimo de 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração implique o aumento da despesa com o transporte, a Loulé Concelho Global reembolsa a diferença da despesa, até ao final do mês seguinte.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Loulé Concelho Global entenda necessários.

Cláusula 7.^a**Carreiras e categorias profissionais**

1- As trabalhadoras e os trabalhadores ao serviço da Loulé Concelho Global são integrados em grupos profissionais e, dentro destas, é-lhes atribuída categoria profissional conforme o anexo I.

2- Os grupos profissionais são:

a) Assistentes;

b) Técnicos;

c) Quadros superiores.

3- O grupo profissional de assistentes compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Assistente.

4- O grupo profissional de técnicos compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Técnico;

b) Técnico especialista;

c) Técnico principal.

5- O grupo profissional de quadros superiores compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Quadro técnico superior;

b) Quadro superior especialista;

c) Quadro superior principal.

6- O conteúdo funcional das categorias profissionais inseridas em cada carreira deste AE é o constante do anexo I.

7- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

8- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a**Níveis de desenvolvimento e tabela salarial**

1- As categorias profissionais de cada carreira desdobram-se em níveis de desenvolvimento, que correspondem à evolução técnico-profissional do trabalhador, determinado, entre outros fatores, pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva, sendo tais níveis de desenvolvimento, dentro de cada categoria, os seguintes, de acordo com os anexos I e II:

a) Adaptação;

b) Execução;

c) Consagração.

2- O nível de desenvolvimento - Adaptação desdobra-se em 2 níveis salariais (níveis 1 e 2, para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

3- O nível de desenvolvimento - Execução desdobra-se em 3 níveis salariais (níveis 3, 4 e 5), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

4- O nível de desenvolvimento - Consagração desdobra-se em até 2 níveis salariais (níveis 6 e 7), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

5- As remunerações correspondentes a cada categoria profissional, respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial são as constantes no anexo II.

6- A eventual diferença entre a remuneração do trabalhador e o escalão da atual tabela resulta da eliminação de escalões remuneratórios, a qual será regularizada numa futura progressão.

Cláusula 9.^a**Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho**

1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da Loulé Concelho Global faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos do regulamento de carreiras em vigor na Loulé Concelho Global.

2- As trabalhadoras e os trabalhadores da Loulé Concelho Global progridem na carreira de forma automática sempre que completem 3 anos de permanência num determinado nível salarial e tendo avaliação de desempenho de Bom, ascendendo ao nível salarial imediatamente a seguir ou, quando o nível salarial for o mais elevado, ao nível de desenvolvimento seguinte.

3- No caso da trabalhadora ou do trabalhador, na sequência da avaliação de desempenho, obter pontuação necessária para progressão num período inferior a 3 anos ascende ao nível salarial seguinte, no âmbito do nível de desenvolvimento em que se encontra enquadrado e nos termos do regulamento em vigor.

4- Os pontos atribuídos na sequência da avaliação de desempenho são utilizados, na medida do necessário, para a progressão para o nível salarial seguinte.

5- A progressão faz-se também através do reconhecimento de mérito excecional, nos termos de deliberação do conselho de administração da Loulé Concelho Global.

6- O regulamento de avaliação de desempenho integra:

a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da Loulé Concelho Global;

b) A anualidade da avaliação de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro do ano subsequente a que respeita;

c) A garantia dos direitos de reclamação e recurso por parte dos trabalhadores.

7- A avaliação de desempenho é feita por recurso a um sistema objetivo de pontuação cujo resultado é determinado por:

a) A atribuição de pontos positivos, concedidos designadamente pelos seguintes fatores:

i) A prossecução pelo trabalhador ou trabalhadora dos objetivos anualmente definidos pela Loulé Concelho Global, no âmbito do sistema de avaliação de desempenho e progressão na carreira tal como previsto no regulamento de carreiras em vigor;

ii) Incentivo à excelência do trabalhador ou trabalhadora, através do reconhecimento de desempenho acima do esperado e das contribuições positivas e inovatórias para a atividade da Loulé Concelho Global;

iii) A valorização do trabalhador ou trabalhadora, através da frequência de formação profissional, nos termos das prioridades de formação definidas pelo conselho de administração da Loulé Concelho Global;

b) Pelos seguintes fatores que pesam negativamente na avaliação:

i) Absentismo injustificado;

ii) Incumprimento injustificado do horário de trabalho ou dos deveres de pontualidade;

iii) O uso indevido do fardamento e apresentação sem o cumprimento das regras de higiene e atavio;

iv) O incumprimento de regras legais e regulamentares de segurança e saúde no trabalho;

v) A existência de incidentes graves devidamente comprovados;

vi) A falta de zelo na utilização ou manutenção de equipamentos atribuídos ao trabalhador ou trabalhadora;

vii) A aplicação no período objeto de avaliação de sanções disciplinares no âmbito do poder disciplinar da entidade empregadora.

8- O Regulamento de Carreiras/Avaliação deverá ser acordado com o sindicato outorgante.

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas carreiras ou categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Loulé Concelho Global, de duração não superior a um ano.

2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a Loulé Concelho Global decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração ou não na carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na carreira/categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa carreira/categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Nas situações em que do novo posicionamento resulte valorização remuneratória são utilizados os pontos necessários à evolução para o nível salarial seguinte, caso contrário os trabalhadores mantêm os pontos acumulados.

6- Caso não se concretize a integração na carreira e categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da carreira e categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exija, a Loulé Concelho Global pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 30 dias, a Loulé Concelho Global comunicará à comissão sindical, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a Loulé Concelho Global deve reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na Loulé Concelho Global é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da Loulé Concelho Global.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira e categoria em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira e categoria a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da Loulé Concelho Global

São deveres da Loulé Concelho Global:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;

i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;

j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela Loulé Concelho Global;

k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

a) Comparecer no local de trabalho designado pela Loulé Concelho Global, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Loulé Concelho Global;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Loulé Concelho Global;

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela Loulé Concelho Global, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador, como às emanadas de superiores hierárquicos da trabalhadora ou do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1- A Loulé Concelho Global não poderá:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhadora ou o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre a trabalhadora ou sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a**Processo individual**

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a**Responsabilidade profissional**

1- A Loulé Concelho Global garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Loulé Concelho Global formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a**Direitos sindicais**

1- Para o exercício da atividade sindical na Loulé Concelho Global, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na Loulé Concelho Global, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na Loulé Concelho Global, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Loulé Concelho Global desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da Loulé Concelho Global e em local apropriado, reservado para o efeito pela Loulé Concelho Global, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da Loulé Concelho Global o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A Loulé Concelho Global garante a divulgação do organograma geral da Loulé Concelho Global.

Cláusula 19.^a**Quotização sindical**

A Loulé Concelho Global garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a**Competência da Loulé Concelho Global**

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à Loulé Concelho Global fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A Loulé Concelho Global pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A Loulé Concelho Global dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalhoCláusula 21.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 37,5 horas em cada semana, nem as sete e meia horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a**Definições relevantes**

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;

b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;

c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a**Regimes de horário de trabalho**

1- Compete à Loulé Concelho Global definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

Cláusula 24.^a**Modalidades de horários regulares**

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 7h30 e as 20h30, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: Horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a**Condições do horário regular rígido**

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 35.^a (Intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a**Condições do horário regular flexível**

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte do tempo de trabalho, recolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula depende da prévia autorização do superior hierárquico da trabalhadora ou do trabalhador não podendo em caso algum afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3- Esta modalidade de horário pressupõe sempre o cumprimento do período normal de trabalho de 7,5 horas diárias.

Cláusula 27.^a**Modalidades e condições de horários por turnos**

1- Quando o período de funcionamento da Loulé Concelho Global, ou de um dos seus serviços, ultrapasse os limites do período normal de trabalho deve organizar-se o tempo de trabalho em equipas em que as trabalhadoras e os trabalhadores ocupam sucessivamente, ou em sobreposição, os mesmos postos de trabalho e executam o trabalho a horas diferentes e num período estabelecido, de acordo com a escala definida.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências das trabalhadoras e dos trabalhadores.

3- Os horários de trabalho por turnos podem ser praticados, de forma rotativa, em descontínuo, semicontínuo, ou em contínuo.

4- A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivo de férias ou doença do próprio ou agregado familiar.

Cláusula 28.^a**Alterações de horários dia**

1- As trabalhadoras e os trabalhadores com a mesma função, sujeitos a horários desfasados ou rotativos, podem trocar o horário previamente estabelecido, desde que previamente autorizado pelo superior hierárquico, nos seguintes termos e condições:

a) Troca de um horário definido para um dia de trabalho, desde que se garanta um período de descanso mínimo de 11 horas, entre os dois períodos de trabalho diários consecutivos, e até ao limite máximo de 10 vezes por ano, por requerente;

b) Troca de um turno definido para uma semana de trabalho, desde que se garanta o gozo do dia de descanso semanal, entre a mudança de turnos, e até ao limite máximo de 10 vezes por ano, por requerente;

c) Troca de dias de descanso, desde que se garanta que a trabalhadora ou o trabalhador não presta mais de seis dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 29.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

b) Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriado.

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Loulé Concelho Global para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, para serviços de manutenção, ou de apoio à atividade operacional da Loulé Concelho Global, designadamente, estacionamento tarifado, mercado municipal, parques de estacionamento e mobilidade elétrica, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da Loulé Concelho Global nos 30 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,50 € por cada hora efetivamente prestada em regime de prevenção.

5- Nos meses de junho, julho, agosto e setembro, o subsídio de prevenção pago aos sábados, domingos e feriados, será metade do valor que a trabalhadora ou o trabalhador teria direito a receber, caso o trabalho fosse prestado no local de trabalho, em regime de trabalho suplementar, mantendo-se o valor de 2,50 € nos restantes dias do mês.

6- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 60 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

7- O trabalho em regime de prevenção inclui a deslocação e qualquer trabalho realizado pelo trabalhador, incluindo o atendimento de telefones.

8- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

9- As intervenções realizadas ao abrigo do regime de prevenção não conferem, em caso algum, direito a descanso compensatório.

Cláusula 31.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações a que o trabalhador está afeto, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um dia de teletrabalho por semana sempre que as suas funções sejam exequíveis com a prática desta modalidade de trabalho.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela entidade empregadora deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores; e

d) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

5- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

6- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

7- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

8- O acordo previsto na presente cláusula não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2- O trabalhador que recebe subsídio de turno não tem direito à compensação por trabalho noturno.

Cláusula 34.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da Loulé Concelho Global.

Cláusula 35.^a

Jornada contínua

1- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

2- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que a trabalhadora ou o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

3- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da Loulé Concelho Global sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da Loulé Concelho Global têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a Loulé Concelho Global procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na Loulé Concelho Global um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 15 fins-de-semana por ano.

Cláusula 37.^a

Acumulação de tempo de trabalho

Mediante autorização do superior hierárquico, a trabalhadora ou o trabalhador pode acumular períodos de 30 minutos de trabalho adicional, até ao limite de 4 horas mensais, não podendo em caso algum exceder as duas horas diárias, para compensação de descanso no mês seguinte.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 38.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, são ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

3- O prosseguimento das atividades essenciais da Loulé Concelho Global deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

4- Para além dos feriados são concedidas as tolerâncias de ponto dadas pela Câmara Municipal de Loulé.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação a trabalhadora ou o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- O período de férias na Loulé Concelho Global é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Os trabalhadores terão direito a mais um dia de férias por cada 10 anos de efetivo serviço.

5- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

6- Às trabalhadoras e trabalhadores que prescindirem do gozo de férias nos meses de junho a setembro terão direito a 3 dias adicionais de férias a gozar até ao final do ano.

Cláusula 40.^a

Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 41.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a Loulé Concelho Global, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados pela Loulé Concelho Global, não ultrapassando os prazos estabelecidos na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a Loulé Concelho Global marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Loulé Concelho Global procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 42.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Loulé Concelho Global, tendo a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que a trabalhadora ou o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a trabalhadora ou o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Loulé Concelho Global, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, a trabalhadora ou o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da Loulé Concelho Global, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1- Falta é a ausência da trabalhadora ou do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Loulé Concelho Global.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Loulé Concelho Global com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a Loulé Concelho Global logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à Loulé Concelho Global prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 41.^a número 2.

Cláusula 47.^a

Dia de aniversário

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Em caso de o dia de aniversário coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal, a dispensa é gozada no dia de trabalho seguinte.

3- Em caso de o dia de aniversário coincidir com as férias, este dia não é contabilizado como tal.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 48.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de isenção de horário de trabalho e subsídio de turno consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício de funções, em regime de comissão de serviço, para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 50.^a

Retribuição de trabalho noturno

Ao trabalho noturno é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 51.^a

Retribuição em dia feriado

À retribuição devida em dia feriado é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho suplementar

À retribuição devida por trabalho suplementar é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 53.^a

Subsídio de turno

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno mensal no valor de 10 % da sua remuneração base.

2- O valor do subsídio de turno nos meses de junho, julho, agosto e setembro é aumentado para 25 % da sua remuneração base.

Cláusula 54.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos a título de subsídio de turno, trabalho noturno, subsídio de função, subsídio de transporte de valores e subsídio de abono de falhas.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho, exceto no ano de admissão que será pago aquando do seu gozo.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, desde que corresponda a pelo menos três horas e trinta minutos de trabalho, um subsídio de refeição de 8,00 €.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem pelo menos três horas e 30 minutos de trabalho num dia, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

4- Mediante acordo do trabalhador, o subsídio de refeição poderá ser pago em cartão refeição.

Cláusula 57.^a

Subsídio de função

1- É atribuído um subsídio de função no valor de 50,00 € mensais aos trabalhadores que cumprem atividade de fiscalização no exterior.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 58.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da Loulé Concelho Global, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores., em caso de deslocação para fora da região do Algarve.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

As trabalhadoras e os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono para falhas mensal no valor de 80,00 €, calculado na proporção do tempo de serviço prestado no exercício das funções.

Cláusula 60.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 50,00 €.

2- Os trabalhadores que realizem funções de coleta ocasionalmente, receberão o subsídio proporcional ao tempo prestado.

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança na Loulé Concelho Global

1- A Loulé Concelho Global assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 62.^a**Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores**

Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

- a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;
- c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;
- d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;
- e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a**Fardamento e equipamentos**

As trabalhadoras e os trabalhadores que no desempenho das suas funções impliquem o uso de farda devem zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a Loulé Concelho Global fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 64.^a**Trabalhador-estudante**

- 1- É trabalhadora ou trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação.
- 2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.
- 3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.
- 4- À trabalhadora ou ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Loulé Concelho Global à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da *intranet*.

CAPÍTULO IX

Comissão paritáriaCláusula 65.^a**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

Cláusula 66.^a**Constituição, funcionamento e deliberação**

- 1- Constituição:
 - a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;
 - b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;
 - c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na Loulé Concelho Global, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à Loulé Concelho Global assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1- A Loulé Concelho Global considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A Loulé Concelho Global considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Loulé Concelho Global organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na Loulé Concelho Global.

5- A Loulé Concelho Global garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 68.^a

Seguro de saúde

As trabalhadoras e os trabalhadores da Loulé Concelho Global com contrato sem termo ou com contrato a termo certo com duração igual ou superior a um ano, beneficiam de um seguro de saúde participado na sua totalidade pela Loulé Concelho Global.

Cláusula 69.^a

Complemento por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho por agressão ao trabalhador ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal durante o prazo máximo de um ano.

2- Para exclusivo efeito da presente cláusula entende-se por retribuição os valores constantes da comunicação à seguradora nos 12 meses anteriores ao facto.

Cláusula 70.^a

Apoio à natalidade

As trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a um cheque de infância de 250,00 € anuais por cada filho biológico/adotado/enteado até que atinja 4 anos de idade.

Cláusula 71.^a

Dispensas dia de aniversário do agregado familiar

1- É concedida dispensa de meio-dia para acompanhamento do aniversário dos filhos, até que atinjam os 12 anos de idade.

2- É concedida dispensa de meio-dia por ano, exclusivamente no dia de aniversário do (des)ascendente, cônjuge/unido de facto ou dependente. Esta dispensa só é válida se não usufruir da dispensa do número anterior.

Cláusula 72.^a

Cheque aniversário

As trabalhadoras e trabalhadores têm direito a um cheque oferta de 50,00 € no seu aniversário.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 73.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Assistente - Executa atividades necessárias à operação e/ou à gestão, que requerem aquisição e aplicação de conhecimentos básicos ou competências pouco complexas, ambas compatíveis com aprendizagem operada num espaço de tempo relativamente curto não superior a 6 meses e habilitações mínimas enquadradas no nível 2 do quadro europeu de qualificações. Para o cabal desempenho das suas funções, os trabalhadores desta categoria profissional, executam também tarefas de apoio geral ou tarefas relacionadas que não requerem competências especializadas, tais como as necessárias à limpeza, arrumação e manutenção de instalações, equipamentos e materiais, entre outros.

Técnico - Apoia ou assegura o funcionamento, a operação e a manutenção de sistemas e equipamentos ou atividades e tarefas de natureza técnico/administrativa ou técnico/operacional, inerentes aos negócios da empresa ou ao seu funcionamento comercial e administrativo. Para tal, aplica conhecimentos e competências compatíveis com uma qualificação enquadrada nos níveis 3 ou 4 do quadro europeu de qualificações detendo eventualmente certificação de competências técnicas específicas que podem ser requeridas para o exercício específico de determinadas funções.

Técnico especialista - Desenvolve, com predominância, atividades e tarefas especializadas no âmbito técnico e tecnológico, na operação, manutenção, gestão ou promoção e implementação de produtos e serviços, podendo, eventualmente, coordenar o trabalho de outros profissionais e/ou grupos de trabalho. Para tal, aplica conhecimentos e competências compatíveis com uma qualificação mínima enquadrada no nível 5 do quadro europeu de qualificações ou do nível 4 reforçada por formação certificada ou competências certificadas específicas relacionadas com a atividade profissional desenvolvida.

Técnico principal - Desenvolve, com predominância, atividades e tarefas especializadas no âmbito técnico e tecnológico, na operação, manutenção, gestão ou promoção e implementação de produtos e serviços, coordenando o trabalho de outros profissionais e/ou grupos de trabalho. Para tal aplica conhecimentos e competências compatíveis com uma qualificação mínima enquadrada no nível 5 do quadro europeu de qualificações ou do nível 4 reforçada por competências certificadas e experiência profissional muito significativa e profissionalmente reconhecida.

Quadro superiores - Este grupo reúne as categorias e funções que visam genericamente definir e assegurar a implementação de políticas e estratégias no sentido de potenciar a missão, o negócio e os resultados da empresa, coordenar o trabalho no sentido de garantir e monitorizar a persecução dos objetivos e assegurar atividades e tarefas de natureza muito especializada e/ou de elevada complexidade, responsabilidade e impacto.

Os quadros superiores desempenham, assim, funções com significativo grau de complexidade, responsabilidade e autonomia, no âmbito dos objetivos definidos para a empresa, e mais especificamente, dos serviços em que se encontrem integrados e para os quais possuem habilitação e competências adequadas, que serão sempre equivalentes, no mínimo, ao nível 6 do quadro europeu de qualificações (licenciatura) ou superior. Colaboram, realizam e/ou coordenam a elaboração de pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica, coordenando, com carácter regular ou sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e/ou grupos de trabalho ou de projeto.

Conforme o grau de especialização, a complexidade dos objetivos e projetos cometidos e a extensão das competências detidas, a sua experiência profissional e as responsabilidades cometidas, a sua função será enquadrada numa das seguintes categorias com eventual ligação evolutiva:

- i) Quadro técnico superior;
- ii) Quadro superior especialista;
- iii) Quadro superior principal.

ANEXO II

Tabela salarial

Valores em €				Bandas > Escalões >	Adaptação		Execução			Consagração	
Grupos prof.	Cod.	Categorias profissionais	Val.inic.		1	2	3	4	5	6	7
C	Quadros superiores	700	Quadro superior principal	2 114,49 €	2 114,49 €	2 215,95 €	2 398,62 €	2 561,61 €	2 737,24 €	2 871,36 €	3 071,97 €
		600	Quadro superior especialista	1 624,10 €	1 624,10 €	1 698,65 €	1 806,80 €	1 927,64 €	2 057,08 €	2 154,42 €	2 300,02 €
		500	Quadro técnico superior	1 411,62 €	1 411,62 €	1 472,89 €	1 583,20 €	1 681,62 €	1 787,06 €	1 841,33 €	1 963,91 €
B	Técnicos	400	Técnico principal	1 298,57 €	1 298,57 €	1 354,12 €	1 454,12 €	1 543,35 €	1 638,94 €	1 710,82 €	1 792,89 €
		300	Técnico especialista	1 032,57 €	1 032,57 €	1 074,65 €	1 150,41 €	1 218,01 €	1 290,43 €	1 344,88 €	1 426,33 €
		200	Técnico	966,07 €	966,07 €	1 004,79 €	1 074,49 €	1 136,68 €	1 203,30 €	1 253,40 €	1 328,33 €
A	Assistentes	100	Assistente	942,01 €		942,01 €	1 006,27 €	1 063,60 €	1 125,01 €	1 171,20 €	1 240,28 €

Loulé, 5 de agosto de 2025.

Pela Loulé Concelho Global, EM, Unipessoal, SA:

Rui Augusto Ventura Guerreiro, na qualidade presidente do conselho de administração.

Carlos Manuel Pontes Costa, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Marilyn Zacarias Figueiredo, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Vitor Manuel Gonçalves Aleixo, presidente do Município de Loulé.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Maria Rosado Filomeno, na qualidade de mandatário.

Assis Honório Fortes Passarinho, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de setembro de 2025, a fl. 117 do livro n.º 13, com o n.º 261/2025, 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 o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, e pela revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, apenas nas matérias agora acordadas e nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território continental e obriga, por um lado, o Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional - CEFOSAP responsável por promover atividades de formação profissional para valorização dos recursos humanos, designadamente seminários, estágios ou ações de formação profissional propriamente ditas e, de ora em diante designado abreviadamente por centro, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- Estima-se que o presente acordo se aplique a 43 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1- (...)

2- As tabelas salariais vigoram para os anos de 2025 e 2026, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- (...)

Cláusula 54.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço correspondente ao montante máximo isento de descontos em sede de IRS e Segurança Social quando pago em cartão.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 75.^a**Cláusula de salvaguarda salarial para o ano de 2026
(Reajuste adicional por inflação superior à prevista)**

Caso o índice de inflação - IPC, fixado pelo Banco de Portugal - acumulado no ano de 2026, seja superior à percentagem de aumentos salariais e das restantes cláusulas de expressão pecuniária para esse ano, as partes comprometem-se a negociar tais aumentos, ora acordados, com vista a consensualizar um reajuste salarial adicional.

ANEXO I

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Artigo 4.º

Valor da ajuda de custo diária

1- (...)

2- (...)

3- Nos casos previstos no número anterior, o centro pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de 0,40 € por cada quilómetro percorrido ao serviço do centro.

Avaliação de desempenho

Artigo 13.º

Processo de avaliação

1- O processo de avaliação de desempenho é anual, ocorrendo no mês de março, e tendo por objeto o trabalho realizado no ano civil imediatamente anterior.

2- O processo de avaliação compreende duas componentes que são cumulativas - A autoavaliação e a avaliação.

3- Serão avaliados os trabalhadores com mais de seis meses em exercício de funções, independentemente do seu vínculo contratual.

4- Nos casos em que se verifique uma alteração de área de um trabalhador, a sua avaliação deverá caber ao superior hierárquico que, na altura do processo, tenha mais tempo de supervisão.

5- Os trabalhadores são objeto de avaliação e autoavaliação.

6- Cada trabalhador receberá uma nota de avaliação de 1 a 4 (sendo 1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom e 4 - Muito Bom) resultante da aplicação dos itens considerados no quadro junto ao presente regulamento como anexo V.

ANEXO III

Tabela salarial 2025

Unidade: Euros

Carreira técnica superior	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	2 524,00	2 650,50	2 776,50	2 902,00	3 028,50
Técnico assessor especialista	2 105,50	2 189,00	2 272,50	2 357,00	2 440,50
Técnico superior especialista	1 684,50	1 769,00	1 852,50	1 936,50	2 020,00
Técnico superior	1 308,00	1 395,00	1 482,50	1 569,00	1 601,00

Carreira técnica	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 308,00	1 395,00	1 482,50	1 569,00	1 601,00
Técnico grau II	1 048,50	1 118,00	1 186,50	1 257,00	1 326,00
Técnico grau I	884,50	891,00	898,50	947,00	996,50

Carreira técnica administrativa	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 308,00	1 395,00	1 482,50	1 569,00	1 601,00
Técnico administrativo grau II	1 048,50	1 118,00	1 186,50	1 257,00	1 326,00
Técnico administrativo grau I	925,00	944,00	960,00	973,00	996,50

Carreira auxiliar	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar	884,50	891,00	912,00	970,50	1 029,50

Abono para falhas - O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 63,50 €.

Tabela salarial 2026

Unidade: Euros

Carreira técnica superior	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	2 622,00	2 753,50	2 884,00	3 014,50	3 146,00
Técnico assessor especialista	2 187,00	2 274,00	2 360,50	2 448,50	2 535,00
Técnico superior especialista	1 750,00	1 837,50	1 924,50	2 011,50	2 098,50
Técnico superior	1 359,00	1 449,00	1 540,00	1 630,00	1 663,00

Carreira técnica	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 359,00	1 449,00	1 540,00	1 630,00	1 663,00
Técnico grau II	1 089,50	1 161,50	1 232,50	1 306,00	1 377,50
Técnico grau I	919,00	925,50	933,50	984,00	1 035,50

Carreira técnica administrativa	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 359,00	1 449,00	1 540,00	1 630,00	1 663,00
Técnico administrativo grau II	1 089,50	1 161,50	1 232,50	1 306,00	1 377,50
Técnico administrativo grau I	961,00	981,00	997,50	1 011,00	1 035,50

Carreira auxiliar	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar	919,00	925,50	947,50	1 008,50	1 069,50

Abono para falhas - O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 66,00 €.

ANEXO IV

Vencimentos chefias

Ano de 2025

Vencimentos chefias	(Euros)
Coordenador	2 727,00
Chefe de serviço	1 758,50

Ano de 2026

Vencimentos chefias	(Euros)
Coordenador	2 833,00
Chefe de serviço	1 827,00

Lisboa, 8 de setembro de 2025.

Pelo CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional:

Helena Maria da Rocha Cruz Lourenço, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Maria Ramos de Sousa, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Mário Joaquim da Silva Mourão, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Manuel da Luz Cordeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Testa, na qualidade de mandatária.

Depositado a 24 de setembro de 2025, a fl. 117 do livro n.º 13, com o n.º 260/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

STTUC - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Urbanos do Centro - Constituição

Estatutos aprovados em 10 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O STTUC - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Urbanos do Centro, doravante também designado por sindicato ou penas pela sigla STTUC, é uma associação sindical independente, sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Sede e secções

- 1- O sindicato tem a sua sede em Coimbra.
- 2- Podem ser criadas secções, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 3- Cada secção é coordenada por um secretário coordenador.

Artigo 3.º

Âmbito subjetivo

1- O sindicato representa todos os trabalhadores e trabalhadoras nele filiados que, independentemente do vínculo e ou tipo de regime, e ou tipo de contrato, exerçam a sua atividade profissional em funções públicas ou em contrato individual de trabalho, permanente ou provisória na área territorial do município de Coimbra, nos serviços municipalizados, intermunicipalizados, em empresas públicas de âmbito municipal, intermunicipal ou regional, empresas participadas, empresas públicas com a totalidade do capital, empresas de capitais públicos, com participação de capital em associação com outras entidades públicas, empresas de capital misto em associação com entidades privadas.

2- O STTUC abrange, ainda, os trabalhadores e as trabalhadoras ao serviço de entidades gestoras de serviços, de concessionárias ou de exploração de bens do domínio público, de serviços, atividades e funções públicas que forem objeto de privatização, qualquer que seja a sua relação jurídica de emprego subordinado,

bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividades de utilidade pública.

3- São também representados pelo sindicato os trabalhadores referidos nos números anteriores que, entretanto, passem ou tenham passado à situação de aposentação ou reforma e tenham sido associados do sindicato enquanto na situação de trabalhadores no ativo.

Artigo 4.º

Âmbito geográfico

O sindicato exerce a sua atividade na área territorial na área da comunidade intermunicipal da região de Coimbra, em especial no município de Coimbra, mas, também em todos aqueles em que existam ou possam vir a existir serviços ou trabalhadores que estejam, de qualquer forma ligados ou vinculados aos serviços municipalizados.

Artigo 5.º

Duração

O sindicato durará por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 6.º

Princípios fundamentais

1- O STTUC é uma associação autónoma, independente do Estado, das autarquias, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático.

2- O sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio direto e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação ativa de todos os seus associados.

3- O sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pelas características e condições próprias de cada carreira e categoria profissional, quadros e técnicos por si representados.

Artigo 7.º

Fins

1- Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

- a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados e associadas;
- b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados e associadas;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados e associadas, democraticamente expressas;
- e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores e trabalhadoras por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;
- f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores e trabalhadoras, nos termos estabelecidos por lei;
- h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e dos quadros dos serviços municipalizados, intermunicipalizados, das empresas municipais, intermunicipais e participadas e outras descritas no artigo 3.º;
- i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados e associadas, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congêneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

- j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;
 - k) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
 - l) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais;
 - m) Lutar pela melhoria da proteção materno infantil;
 - n) Defender os interesses dos pais como trabalhadores;
 - o) Defender o trabalhador-estudante;
 - p) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida.
- 2- O STTUC terá, ainda, como objetivos:
- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;
 - b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras;
 - c) Promover relações de cooperação e de solidariedade com as comissões de trabalhadores constituídas ou a constituir nas entidades referidas no artigo 3.º

Artigo 8.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao sindicato, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva previstos na lei;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Administrar instituições de carácter social próprias, ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de Segurança Social;
- h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- j) Instituir secções ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- l) Exigir o cumprimento das convenções coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva;
- m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e associadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- n) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;
- o) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados e associadas através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- p) Cobrar as quotizações dos seus associados e associadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;
- q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores e trabalhadoras;
- r) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- s) Legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

CAPÍTULO III

Da qualidade, dos direitos e deveres dos associados

Artigo 9.º

Associados

- 1- São criadas três categorias de associados:
 - a) Fundador;
 - b) Efetivo;
 - c) Honorário.
- 2- Fundadores: São os associados que participaram na assembleia constituinte do sindicato.
- 3- Efetivos: São os associados admitidos nos termos dos estatutos, mesmo na situação de aposentados.
- 4- Honorários: São os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao STTUC e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 5- Os associados fundadores são simultaneamente sócios efetivos nos termos previstos nestes estatutos.
- 6- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.
- 7- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato, será apresentado à direção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.
- 8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.
- 9- Da deliberação da direção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para assembleia geral no prazo máximo de 10 dias a contar da data da notificação.
- 10- A assembleia geral apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que:
 - a) Deixar de exercer voluntariamente a sua atividade no âmbito do sindicato;
 - b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a dois meses e que, depois de avisado, as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;
 - d) For punido com pena de expulsão.
- 2- Excecionam-se do disposto na alínea a) do número anterior os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações e contribuições.
- 3- Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a receber qualquer verba do STTUC, com fundamento em tais motivos.
- 4- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos como associados, nas circunstâncias determinadas para a admissão:
 - a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
 - b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
 - c) Excecutam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Participar em toda a atividade do sindicato;

- b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços, direta ou indiretamente, prestados pelo sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respetivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos sociais esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;
- h) Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do sindicato, mediante comunicação escrita à direção com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
- k) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a sua atividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;
- l) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- m) Utilizar as instalações do sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços;
- n) Participar na atividade do STTUC e votar nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;
- o) Receber do sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda, e dentro das disponibilidades financeiras existentes, por motivos decorrentes da sua ação sindical.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado e intervir nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado, quando os aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respetivas quotizações;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Exigir e velar pelo integral cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Devolver o cartão de associado, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 13.º

Valor e cobrança das quotas

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é a seguinte:

a) Associados em atividade - 1 % sobre a remuneração base mensal ilíquida, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;

b) Associados em situação de reforma - 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.

2- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:

a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório, caso venha a ser restabelecido;

b) Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;

c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3- As indemnizações ilíquidas recebidas por intervenção do STTUC são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

5- Em complemento do descrito no número anterior, a cobrança de quotas poderá ser efetuada nos termos previstos na lei, nomeadamente, ao abrigo do disposto no artigo 171.º, número 2.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 458.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambos na sua redação atualizada.

Artigo 14.º

Período de garantia

Os associados do sindicato adquirem o pleno gozo dos seus direitos associativos 6 meses após a filiação ou 12 meses após a readmissão e o pagamento das quotas correspondentes.

Artigo 15.º

Unicidade de filiação

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento da sua inscrição, filiado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de trabalhador nos termos definidos no artigo 3.º

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do sindicato

Artigo 16.º

Órgãos do sindicato

São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral (AG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

Artigo 17.º

Corpos sociais

1- São corpos sociais do STTUC:

- a) A mesa da assembleia geral (MAG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

2- A duração do mandato dos corpos sociais do sindicato será de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 18.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções ou atividades desenvolvidas, tenham eventuais prejuízos e despesas sofridas, percam toda ou parte da remuneração regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direção.

3- O STTUC assegurará também, dentro das suas possibilidades financeiras, aos membros dos órgãos sociais e delegados sindicais a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção.

Artigo 19.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 20.º

Deliberações

1- Os órgãos do STTUC, exceto a assembleia geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3- O presidente de cada órgão, ou quem o substitua, tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

4- Das reuniões lavrar-se-á sempre ata.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

3- O membro suplente tem o direito de participar nas reuniões da mesa da assembleia geral, embora sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competência

1- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos e, depois de verificar a sua regularidade, pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos sociais.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral na presidência das reuniões da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 23.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

Competência

1- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respetivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;

d) Apreciar os atos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;

e) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

4- Compete ainda à assembleia geral:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Aprovar o símbolo e a bandeira do STTUC;

c) Deliberar sobre a declaração de greve por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;

d) Fixar as condições de utilização do Fundo de Greve, do Fundo de Pensões e do Fundo de Solidariedade;

e) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger representantes do sindicato nas organizações em que esteja filiado;

f) Deliberar sobre a proposta final de revisão de acordos coletivos e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final;

g) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congêneres, designadamente de âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social, e eleger os representantes do sindicato naquelas em que participe;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para estudo e instrução de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

i) Apreciar os recursos para ela interpostos;

j) Pronunciar-se, até 31 de dezembro, sobre o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e até 15 de abril, sobre o relatório de atividades e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direção, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 25.º

Convocação da assembleia geral

1- A convocação da AG é da competência do seu presidente ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

2- Da convocatória, à qual deverá ser dada ampla publicidade, constarão o dia, hora, local e objeto, devendo ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias em um dos jornais da localidade da sede do sindicato.

Artigo 26.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponha.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa da assembleia geral, salvo se existirem secções com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e disciplinar, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 (dois terços) do número de requerentes.

5- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 3 dias através de anúncio convocatório afixado nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para informação sindical, bem como em um dos jornais da localidade da sede do STTUC ou, não o havendo, em um dos jornais de maior circulação da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com indicação da hora e o local onde se realiza, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto direto e secreto, salvo no caso previsto na alínea c) do número 1 do artigo 24.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de 3/4 (três quartos) do número de associados.

7- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, de modo a assegurar uma ampla participação de associados.

8- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 do artigo 24.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

9- É apenas permitido discutir e deliberar sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos.

10- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11- É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionalismos do número 2 do artigo 46.º, sendo igualmente admitido o voto por meios eletrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 27.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral com fins eleitorais realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, um jornal da área onde o sindicato exerce a sua atividade, com o mínimo de 60 dias de antecedência, bem como nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para afixação de informação sindical.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 28.º

Constituição

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por um número ímpar de entre sete e um máximo de onze membros efetivos.

2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3- O mandato da direção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

5- A todo o momento, a direção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

Artigo 29.º

Competência

À direção compete especialmente:

- a)* Representar o STTUC em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b)* Representar o STTUC a nível nacional e internacional;
- c)* Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar;
- d)* Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e)* Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações disciplinares cometidas pelos associados;
- f)* Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- g)* Fazer a gestão do pessoal do sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

- h) Administrar os bens e os fundos do sindicato;
- i) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de novembro, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar, anualmente, até 15 de março, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano antecedente;
- k) Nomear e exonerar os secretários coordenadores das secções;
- l) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- m) Solicitar a convocação do conselho fiscal e disciplinar, da mesa da assembleia geral e da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhes;
- n) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- o) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- q) Gerir os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Declarar a greve ou pôr-lhe termo, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- s) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à otimização da gestão do sindicato;
- t) Exercer as demais funções que, estatutária ou legalmente, sejam da sua competência.

Artigo 30.º

Funcionamento

- 1- A direção reúne sempre que necessário e, pelo menos, mensalmente, elaborando atas das suas reuniões:
 - a) As reuniões da direção só poderão efetuar-se com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções;
 - b) Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto;
 - c) As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.
- 2- O STTUC obriga-se em todos os seus atos e contratos pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, excetuando-se os atos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direção.
- 3- A direção pode delegar no secretário coordenador de qualquer secção os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.
- 4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 31.º

Comissão executiva

- 1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.
- 2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 32.º

Constituição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal e disciplinar (CFD) é constituído por um número ímpar de três a sete membros efetivos e o máximo de dois suplentes.
- 2- O conselho fiscal e disciplinar subdivide-se em duas secções:
 - a) Fiscalização de contas;
 - b) Disciplinar.
- 3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a

apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

4- Na sua primeira reunião os membros efetivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

5- O conselho fiscal e disciplinar só pode reunir e deliberar quanto esteja presente a maioria do número legal dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

7- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

8- A convocação das reuniões do CFD incumbe ao seu presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente e deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 33.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na fiscalização de contas:

a) Examinar a contabilidade, os atos administrativos e financeiros do sindicato, verificar as contas e relatórios sempre que o entenda conveniente e dar parecer sobre os atos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas;

b) Requerer a convocação da mesa e da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;

c) Apresentar à mesa da assembleia geral, à assembleia geral e à direção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato, particularmente no domínio de gestão financeira;

d) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos quinze dias seguintes;

e) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na área disciplinar:

a) Reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos sociais do sindicato ou de algum sócio;

b) Instaurar todos os processos disciplinares;

c) Instaurar e submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do sindicato;

d) Propor à direção as sanções a aplicar aos associados;

e) Dar parecer à assembleia geral sobre a readmissão de sócios expulsos.

2- O conselho fiscal e disciplinar terá acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e disciplinar do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3- O conselho fiscal e disciplinar deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

CAPÍTULO V

Dos delegados ou representantes sindicais

Artigo 34.º

Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os associados que, sob orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

Artigo 35.º

Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direção do sindicato e os associados e, em especial:

a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;

- b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
- c) Informar a direção dos problemas específicos dos respetivos serviços ou áreas de atuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do sindicato.

Artigo 36.º

Eleição e dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2- Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de *Hondt*.

3- O sindicato assegura os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da atividade sindical.

4- O sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

6- Os delegados sindicais são destituídos pela mesma forma como foram eleitos, por voto secreto e direto, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 37.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de 4 em 4 anos, sendo convocada nos termos do artigo 27.º destes estatutos.

Artigo 38.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos 3 meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 39.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas secções até 8 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 40.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela MAG e rubricados pelo presidente.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente os corpos sociais - Membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

3- Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, designação da entidade empregadora e local onde trabalha.

4- As listas, acompanhadas do respetivo programa de ação, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do sindicato, dirigido ao presidente da MAG, entre o quinquagésimo e o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea *b*) do número 1 do artigo 42.º

5- A direção apresenta obrigatoriamente, dentro de 3 dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for apresentada qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do número 1.

6- As listas dos candidatos concorrentes à direção integrarão trabalhadores maioritariamente no ativo.

7- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro de 5 dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do sindicato e nas secções.

Artigo 41.º

Verificação de candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2- Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a MAG verificará os elementos previstos no número 4 do artigo 40.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3- A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do sindicato.

4- Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respetivo bilhete de identidade, cartão do cidadão ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5- Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a)* A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b)* Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;
- c)* Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6- Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7- As candidaturas aceites são identificadas pelo respetivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 42.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral, detendo o presidente voto de qualidade;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a)* Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b)* Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, após audição da direção e do conselho fiscal e disciplinar;
- c)* Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização dos meios materiais e técnicos dentro das possibilidades do sindicato, para a propaganda eleitoral;
- d)* Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição pelas assembleias de voto;
- e)* Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do ato eleitoral;
- f)* Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g)* Organizar a constituição das mesas de voto;
- h)* Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i)* Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 43.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão eleitoral, formada pelos membros efetivos da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral terá voto de qualidade nesta comissão.

3- Compete nomeadamente à comissão eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 44.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo quinto dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 45.º

Mesas de voto

1- Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua atividade mais de 20 associados eleitores e ainda na sede e secções do sindicato:

a) Os associados que exerçam a sua atividade numa entidade empregadora onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação ou secção mais próxima do sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios eletrónicos;

b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h30 e as 18h00 quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois delegados por cada mesa.

Artigo 46.º

Modo de votação

1- O voto é pessoal e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do associado seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;
- d) A assinatura do associado seja autenticada pelos serviços do sindicato.

3- Será admitido o voto por meios eletrónicos de acordo com o previsto no número 11 do artigo 26.º

4- A autenticação da assinatura do associado será realizada pelos serviços do sindicato, nos termos previstos nos números 3 e 4 do artigo 40.º

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que deem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6- Cada eleitor, apresentando-se perante a mesa, indica o seu número de associado e o seu nome e entrega ao presidente o seu cartão de associado e Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

7- Na falta do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, a identificação do eleitor faz-se por meio de qualquer outro documento oficial que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação ou através de dois eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade ou, ainda, por reconhecimento unânime dos membros da mesa.

8- Entende-se por «documento geralmente utilizado para identificação» o passaporte, a carta de condução ou outro que contenha fotografia atualizada e assinatura ou impressão digital.

9- Os dois eleitores que atestam a identidade do associado podem não estar inscritos nessa assembleia de voto.

10- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 47.º

Apuramento dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

Artigo 48.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 49.º

Referendo

1- Os associados podem ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa da assembleia geral, mediante proposta da direção ou do conselho fiscal e disciplinar, em matérias de competência da assembleia geral.

2- As questões devem ser formuladas com precisão, objetividade e clareza e para respostas de «sim» ou «não».

3- Não é permitida a convocação e a efetividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4- São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar dos associados

Artigo 50.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 51.º

Garantias de defesa

Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respetivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

Artigo 52.º

Penas disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- f) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Receitas do sindicato e a sua movimentação

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) As referentes a indemnizações ilíquidas recebidas pelos seus associados por intervenção do STTUC no valor de 1 %, nos termos do artigo 13.º, número 3;
- c) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- d) Receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direção.

Artigo 54.º

Aplicação dos saldos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do resultado positivo do exercício;
- c) Constituição de um fundo de greve, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício;
- d) Constituição de um fundo de pensões, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício ou por valor percentual superior se legalmente permitido;
- e) Constituição de um fundo de solidariedade, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício.

2- O saldo remanescente destina-se a apoiar a atividade sindical e para encargos de organização do STTUC.

3- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior depende de autorização da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

4- A eventual alteração percentual dos fundos será feita por movimentação do saldo remanescente referido no número 2 deste artigo.

5- Se o conselho fiscal e disciplinar não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida uma auditoria externa às contas do sindicato.

Artigo 55.º

Constituição de fundos

1- Para concretização do referido no artigo 54.º são criados os seguintes fundos autónomos:

- a) Fundo de reserva (FR), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pela assembleia geral;
- b) Fundo de greve (FG), destinado a compensar associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão a greve decretada pelo SIN;
- c) Fundo de pensões (FP), que servirá de complemento de reforma para os trabalhadores que a ele livremente aderirem;

d) Fundo de solidariedade (FS), para auxílio aos associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo STTUC.

2- A direção obriga-se a regulamentar as condições de utilização de cada um dos fundos, que serão apresentadas à assembleia geral para aprovação, após parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 56.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por maioria simples dos votantes, por voto direto e secreto.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com trinta dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no número anterior.

3- O requerimento de alteração dos estatutos é da competência da direção ou de um mínimo de 10 % ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 57.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e bandeira do sindicato serão os aprovados em assembleia geral.

Artigo 58.º

Regulamentação da atividade dos órgãos

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 59.º

Extinção e dissolução do sindicato

1- Em caso de extinção do sindicato, ou se a assembleia geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 24.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três associados a indicar pela assembleia geral, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

2- Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais atos administrativos necessários àquele fim.

3- O remanescente do espólio do sindicato, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

Artigo 60.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 61.º

Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com a exclusão de sábados, domingos e feriados.

SECÇÃO II

Direito de tendência

Artigo 62.º

Constituição

No STTUC podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cinquenta associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa;

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, princípios fundamentais e programa de ação, sendo permitida a sua associação a um logótipo;

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1- A possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do STTUC;

2- Estabelecer livremente a sua organização interna;

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar semestralmente um comunicado, no sítio da *internet* do sindicato, com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada;

b) No boletim informativo do sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa da assembleia geral, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

Artigo 64.º

Objetivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 65.º

Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas.

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato.

4- Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

SECÇÃO III

Disposições transitórias

Artigo 66.º

Associados a exercer funções no estrangeiro, em regime de requisição, cedência e mobilidade

Os associados que se encontrem a desempenhar temporariamente atividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, que tenham sido requisitados, estejam em regime de cedência de interesse público ou na situação de mobilidade manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no número 1 do artigo 13.º destes estatutos.

Artigo 67.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 setembro de 2025, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de setembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- O sindicato adota a designação «Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS», rege-se pelos presentes estatutos e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional como inspetores da Segurança Social.

2- O sindicato é, em conformidade com o disposto no artigo 3.º da Convenção n.º 151, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pela Lei n.º 17/1980, de 15 de julho, um organismo de natureza profissional, sem fins lucrativos, que exerce a sua ação com independência em relação ao Estado e outras entidades ou associações de qualquer carácter.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1- A sede do sindicato é no Passeio Campo de Flores n.º 3, 2.º Dt.º, 8000-244 Faro.

2- O sindicato pode ter delegações em todos os locais onde funcionem os serviços de fiscalização ou de Inspeção do Instituto da Segurança Social, IP - ISS, Instituto de Segurança Social da Madeira, IP - RAM e Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA - ISSA.

3- O âmbito geográfico do sindicato compreende todo o território continental e ilhas.

4- O sindicato constitui-se por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Fins

1- O sindicato tem por fim geral o permanente desenvolvimento da classe dos inspetores da Segurança Social e a intransigente defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos sócios, tendo em vista a sua plena emancipação.

2- Constituem fins do sindicato, designadamente:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos sócios com intervenção e participação na fixação das condições de trabalho;

b) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos sócios, individual e coletivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

c) Promover a sua formação e valorização profissional, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

d) Promover o desenvolvimento de atividades nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

e) Cooperar no intercâmbio com associações congéneres nacionais, estrangeiras e internacionais;

f) Valorizar e defender a profissão de inspetor da Segurança Social.

Artigo 4.º

Competência

Na prossecução dos seus fins, compete ao sindicato, designadamente:

a) Intervir na elaboração da legislação da Segurança Social, acompanhar a sua aplicação e fiscalização;

b) Promover a discussão das alterações legislativas de relevo para os sócios, apresentando aos órgãos competentes as conclusões alcançadas, bem como fazer propostas de criação, modificação e revogação de leis e regulamentos;

c) Emitir parecer sobre todas as matérias que digam respeito aos sócios;

d) Intervir na defesa dos sócios em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito da organização;

e) Praticar quaisquer outras atividades que possam contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da atividade de inspetor da Segurança Social;

f) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

g) Celebrar protocolos de cooperação e colaboração com instituições congéneres;

h) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos sócios e respetivos agregados familiares;

i) Receber a quotização dos sócios e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

j) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a atividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos sócios do sindicato;

l) Celebrar acordos coletivos de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1- O SNISS rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os sócios do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao Estado, instituições, confissões religiosas e partidos políticos;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2- O sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outras instituições congéneres e é com elas solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os Direitos Universais do Homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 5.º-A

Direito, constituição e exercício de tendência

O direito referido na alínea *c)* do número 1 do artigo anterior exerce-se da seguinte forma:

a) Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos

valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação;

b) O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número mínimo de associados correspondente a 20 % dos filiados no SNISS ou 25 associados;

c) A constituição da tendência efetua-se através de requerimento assinado por todos os associados proponentes que a integram, devidamente identificados pessoal e profissionalmente, dirigido ao presidente da assembleia-geral, com menção obrigatória da sua designação, declaração de princípios e programa de ação, e indicação do sócio que tiver sido mandatado para a representar;

d) As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato;

e) Cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir sobre a conformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de agrupamentos destinados ao exercício do direito de tendência, bem como dos seus princípios, programa de ação e respetivas atividades;

f) Das deliberações tomadas caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de 8 dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 10 dias subsequentes.

Artigo 6.º

Organizações sindicais

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

Artigo 7.º

Condições de admissão

1- Podem requerer a admissão ao SNISS, os inspetores que exercem a sua atividade profissional, nos serviços de inspeção e fiscalização dos organismos públicos de Segurança Social ou pertencentes aos quadros daqueles serviços.

2- A admissão dos sócios efetua-se mediante o preenchimento de ficha de inscrição, dirigido à direção, em impresso próprio, que apreciará e decidirá no prazo de 30 (trinta) dias.

3- Em caso de recusa da sua admissão, o candidato poderá recorrer para mesa da assembleia geral, no prazo de 10 (dez) dias.

4- A recusa de admissão deve ser fundamentada e enviada por escrito, para o endereço de correio eletrónico indicado pelo requerente.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nas condições expressas nos presentes estatutos, os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos e inscritos há mais de 3 (três) meses, salvo para eleições dos primeiros corpos gerentes;

b) Requerer a convocação da assembleia geral, nas condições expressas nestes estatutos;

c) Participar em toda a atividade do sindicato, nomeadamente apresentando propostas, formulando requerimentos e votando nas reuniões da assembleia geral;

d) Pronunciar-se em sede de assembleia geral sobre o relatório e contas do sindicato;

e) Ser informado das ações do sindicato;

- f) Beneficiar de todas as ações desencadeadas pelo sindicato;
- g) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas d) do artigo 4.º, após, pelo menos, 6 (seis) meses de inscrição;
- h) Exercer o direito de crítica interna, observadas as regras de democracia e estes estatutos;
- i) Receber cartão de sócio;
- j) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos.

Artigo 9.º

Deveres

1- São deveres dos sócios:

- a) Respeitar os estatutos e participar ativamente nas ações desenvolvidas pelo sindicato;
- b) Acatar as deliberações dos órgãos sociais;
- c) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos;
- d) Apresentar ao sindicato propostas que contribuam para a prossecução dos objetivos do mesmo;
- e) Contribuir para o fortalecimento do sindicato, nomeadamente apoiando e divulgando as suas ações;
- f) Respeitar e fazer respeitar a Constituição e as leis da República Portuguesa;
- g) Pagar mensalmente a quota;
- h) Entregar o cartão de sócio quando desvinculado do mesmo;
- i) Comunicar, no prazo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e outras alterações de interesse para o sindicato.

2- Podem ser comparticipadas as despesas efetuadas no desempenho dos cargos referidos na alínea c), do número anterior, após aprovação de tais comparticipações pela direção.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização mensal é de 0,3 % da retribuição mensal base.
- 2- O valor das quotas só pode ser alterado por proposta da direção e aprovada pela assembleia geral.
- 3- A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pelo Instituto da Segurança Social, IP - ISS, Instituto de Segurança Social da Madeira, IP - RAM e Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA - ISSA e remetida por este ao SNISS, ou por autorização concedida pelo sócio para débito na respetiva conta bancária;
- 4- Compete à assembleia geral, sob proposta da direção, fixar formas de pagamento diversas das previstas no número anterior.
- 5- Podem ser cobradas quotas extraordinárias para pagamento de despesas relacionadas com a defesa dos interesses coletivos dos funcionários pertencentes à carreira de inspetor da Segurança Social, quando aprovadas por maioria igual ou superior a 80 % dos sócios presentes em assembleia geral.
- 6- As alterações ao valor da quota a pagar pelos sócios é comunicada aos mesmos com uma antecedência mínima de 3 (três) meses.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do SNISS a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 12.º

Duração de mandato

- 1- A duração do mandato é de 3 (três) anos para os variados órgãos.
- 2- Nenhum sócio poderá exercer funções nos corpos gerentes, por mais de três mandatos consecutivos.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 13.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no gozo pleno dos seus direitos e é dirigida pela mesa da assembleia, constituída por 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente e 1 (um) secretário, que por ordem de colocação na lista o substituem nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 14.º

Competência

São competências da assembleia geral:

- 1- Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;
- 2- Definir e traçar os programas de orientação geral relativos à ação do sindicato;
- 3- Alterar os estatutos;
- 4- Apreciar os relatórios de contas e da atividade do sindicato;
- 5- Apreciar em última instância todos os recursos apresentados pelos sócios, sobre decisões proferidas pela direção e que sobre eles recaíram;
- 6- Todas as descritas nos presentes estatutos.

Artigo 15.º

Convocatória

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente 1 (uma) vez por ano, convocada pelo seu presidente, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias.
- 2- Quando requerida a reunião extraordinária, deve o presidente da assembleia geral proceder à sua convocação no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.
- 3- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de 3 (três) em 3 (três) anos e sempre que for convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
- 4- As convocatórias devem ser efetuadas por correio eletrónico e divulgadas nas plataformas informáticas do SNISS, dela devendo constar a data, hora, local e a ordem dos trabalhos.

Artigo 16.º

Reuniões

- 1- As assembleias gerais ordinárias reúnem de forma presencial ou com recurso a meios telemáticos, nomeadamente através de videoconferência.
- 2- As assembleias gerais extraordinárias reúnem, quando solicitadas, de forma presencial ou com recurso a meios telemáticos, nomeadamente através de videoconferência.
- 3- A assembleia geral reúne extraordinariamente convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, ou a requerimentos fundamentados, apresentados pela direção, pelo conselho fiscal e disciplinar ou 25 % do número de sócios do sindicato, no uso pleno dos seus direitos e terá de constar no requerimento a ordem de trabalhos.
- 4- Nas sessões extraordinárias é vedado discutir ou deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalho.
- 5- A data, o lugar e a ordem dos trabalhos são fixados e comunicados aos sócios com pelo menos 3 (três) dias de antecedência e publicitada nos termos da lei.
- 6- A assembleia geral funciona à hora marcada com metade dos sócios mais 1 (um) e decorrido 30 minutos com qualquer número de sócios.
- 7- A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos, a extinção do sindicato, destituição dos membros de qualquer órgão ou outras situações previstas nestes estatutos, só pode ser decidida por pelo menos 75 % dos sócios presentes.

SECÇÃO II

Direção

Artigo 17.º

Constituição e quórum

1- A direção do SNISS é constituída por 7 (sete) membros efetivos, sendo 1 (um) presidente, 2 (dois) vice-presidentes, 4 (quatro) vogais e por 4 (quatro) suplentes.

2- A direção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 18.º

Competência

São competências da direção:

- 1- Representar o sindicato em todos os atos ou outorgar mandatário com poderes gerais;
- 2- Defender os direitos e interesses dos sócios;
- 3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- 4- Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual das atividades e de contas, acompanhado este do parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- 5- Definir e levar a cabo a estratégia sindical, em respeito pelos estatutos;
- 6- Exercer todos os atos de gestão e administração da vida do sindicato;
- 7- Aprovar os símbolos do sindicato, designadamente o seu emblema.

Artigo 19.º

Atribuições dos membros

- 1- O presidente coordena a direção e a atividade sindical.
- 2- Os vice-presidentes substituem o presidente, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.
- 3- O primeiro vice-presidente assume as funções de tesoureiro.
- 4- Os vogais coadjuvam os restantes elementos da direção.

Artigo 20.º

Vinculação

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que dos documentos constem duas assinaturas, sendo pelo menos uma do presidente ou de um dos vice-presidentes.

2- Os membros da direção respondem, solidariamente, pelos atos praticados no exercício das funções, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

SECÇÃO III

Conselho fiscal e disciplinar

Artigo 21.º

Composição e quórum

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente e 1 (um) vogal, sendo que o vice-presidente substitui o presidente, nas suas faltas e impedimentos.

2- O conselho fiscal só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as suas deliberações serão tomadas pela maioria dos presentes.

3- Em caso de empate o presidente do conselho fiscal tem voto de qualidade.

Artigo 22.º

Competências

O conselho fiscal e disciplinar é o órgão competente para:

- 1- Dar pareceres sobre os relatórios de atividade e contas;
- 2- Apreciar as reclamações e queixas apresentadas pelos sócios;
- 3- Instruir os processos disciplinares e aplicar as penas previstas nos presentes estatutos;
- 4- Dar parecer sobre alterações ao valor de quotização.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 23.º

Prescrição

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.
- 2- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 (trinta) dias úteis subsequentes àquele em que a direção teve conhecimento da infração e do presumível infrator.
- 3- A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no número 1 deste artigo.

Artigo 24.º

Sanções disciplinares

- 1- Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:
 - a) Repreensão por escrito;
 - b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
 - c) Suspensão até 12 (doze) meses;
 - d) Expulsão.
- 2- A sanção disciplinar prevista na alínea c) poderá ser aplicada aos sócios que:
 - a) Violem de forma grave os estatutos do sindicato;
 - b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
 - c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do sindicato bem como a dos titulares dos respetivos órgãos;
 - d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções.
- 3- A sanção disciplinar prevista na alínea d) poderá ser aplicada aos sócios que:
 - a) Não acatem repetidamente as decisões e deliberações dos órgãos competentes do SNISS;
 - b) Pratiquem atos que subordinem o SNISS a entidades que lhe sejam estranhas;
 - c) Fomentem ou promovam a violência entre trabalhadores como forma de resolver diferendos;
 - d) Façam campanha ou propaganda, ou de qualquer outra forma atuem contra a existência do SNISS ou ponham publicamente em causa o bom-nome e a dignidade do sindicato ou de qualquer dos seus órgãos ou membros;
 - e) Desviem fundos ou quaisquer outros valores do SNISS.
- 4- Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:
 - a) A ausência de antecedentes disciplinares;
 - b) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.
- 5- A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 25.º

Processo disciplinar

- 1- O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 20 (vinte) dias úteis.
- 2- Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infração e as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito e enviada ao sócio por carta registada com aviso de receção, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados sobre a data de conclusão da fase preliminar.

4- O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados sobre a data da receção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até 3 (três) testemunhas por cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados sobre a data de apresentação da defesa.

6- A decisão será notificada por carta registada, com aviso de receção, ao sócio, com a indicação dos factos que a determinaram.

7- Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 26.º

Recurso

1- Das deliberações da direção cabe, sempre, recurso para o conselho fiscal e disciplinar que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da respetiva notificação.

2- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar no prazo de 60 (sessenta) dias úteis.

3- As deliberações tomadas pelo conselho fiscal e disciplinar são sempre tomadas em última instância.

Artigo 27.º

Demissão

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação escrita, dirigida à direção, através de correio eletrónico (*email*) ou carta registada, acompanhada do cartão de sócio.

2- A direção deve no prazo de 10 (dez) dias após a receção do pedido de demissão, comunicar:

a) À instituição onde o trabalhador exerce a sua atividade profissional, a data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical;

b) À instituição bancária a qual o sócio deu autorização para débito em conta.

Artigo 28.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 29.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio aquele que:

a) Solicite a sua demissão nos termos destes estatutos;

b) Tenha sido objeto de sanção disciplinar de expulsão;

c) Deixe de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não faça no prazo de 60 (sessenta) dias após a receção do aviso.

2- Nos casos previstos nas alíneas anteriores, o sócio deve devolver, através de correio eletrónico (*email*) ou carta registada, acompanhada do respetivo cartão referido na alínea i) do artigo 8.º

Artigo 30.º

Readmissão de sócio

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea c) do número 1 do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efetivar-se decorrido 1 (um) ano sobre a data da sanção e após deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 31.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respetiva quotização sindical, o trabalhador que:

- a) Se encontre na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;
- b) Se encontre na situação de comissão de serviço público;
- c) Se encontre aposentado ou desligado do serviço a aguardar aposentação.

CAPÍTULO VI

Eleições

Artigo 32.º

Candidaturas

- 1- As candidaturas têm de ser apresentadas até às 24h00 do 10.º dia útil anterior à assembleia geral eleitoral.
- 2- Todas as candidaturas têm de conter os elementos efetivos e, pelo menos, um terço desse número de suplentes a todos os órgãos sociais.
- 3- Os candidatos devem apresentar a declaração de aceitação de candidatura e não podem apresentar-se por mais de uma lista.
- 4- No prazo de 48 horas decorrido o termo do constante no número 1, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição das candidaturas, devendo na negativa fundamentar a rejeição.

Artigo 33.º

Capacidade eleitoral

- 1- Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, os sócios que se tenham inscrito no sindicato há mais de seis meses, antes da data da realização das eleições respetivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Não podem ser eleitos os sócios que:
 - a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
 - b) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;
 - c) Se encontrem na situação de comissão de serviço.

Artigo 34.º

Votação

- 1- A votação é feita por voto secreto na qual participam todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo aceite a votação em urna ou por meio eletrónico.
- 2- A mesa da assembleia geral, remete por correio eletrónico, juntamente com a convocatória, informação sobre a localização das mesas de voto e/ou instruções de como proceder à votação por voto eletrónico.

Artigo 35.º

Assembleia de voto

Compõem a mesa da assembleia de voto, presencial ou virtual, 1 (um) elementos de cada lista e 2 (dois) indicados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 36.º

Ata e apuramento final

- 1- Competirá a um dos escrutinadores, designados pelo presidente na mesa elaborar a ata das operações de votação e apuramento das mesas de voto.
- 2- Da ata deverão constar:
 - a) Identificação da assembleia de voto;
 - b) Os nomes dos membros da mesa;
 - c) A hora da abertura e o encerramento da votação;

- d) As deliberações tomadas pela mesa;
- e) Todos os incidentes ocorridos;
- f) O número de votantes;
- g) Total de votos em branco, nulos e os obtidos por cada lista.

3- Elaborada a respetiva ata e apurados os resultados finais, é declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos.

4- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 15 dias após a publicação da ata de apuramento final.

Artigo 37.º

Casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e dúvidas que possam ser suscitadas é da competência da mesa da assembleia geral e de acordo com o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VII

Património

Artigo 38.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) As obtidas com as quotas;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os juros de depósito ou rendimentos de aplicações financeiras;
- d) Receitas extraordinárias.

Artigo 39.º

Contas

As contas devem ser elaboradas, segundo as regras da contabilidade, devendo ser as mais simples e precisas.

CAPÍTULO VIII

Extinção ou dissolução e liquidação dos bens patrimoniais

Artigo 40.º

Em caso de extinção ou dissolução deste sindicato, os bens patrimoniais reverterão para a entidade que a mesma assembleia venha a deliberar, não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 41.º

A regulamentação necessária à execução dos presentes estatutos será elaborada pela direção e aprovada pela assembleia geral.

Artigo 42.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução dos estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos corpos gerentes do sindicato.

Registado em 24 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos -
SISTERP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de agosto de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2020.

SECÇÃO VI

Direção nacional

Artigo 50.º

Composição

1- A direção nacional é o órgão colegial de representação e administração do SISTERP, sendo constituída por membros eleitos e por membros por inerência.

2- São membros eleitos da direção nacional:

- a) O presidente;
- b) O secretário-geral;
- c) 2 secretários-gerais adjuntos;
- d) O tesoureiro;
- e) 34 vogais.

3- São membros por inerência da direção nacional, os respetivos coordenadores das comissões coordenadoras distritais.

Registado em 24 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STTUC - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Urbanos do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de setembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Sancho Cristóvão Marques Antunes.

Vice-presidente - Jorge Humberto Antunes Andrade.

Secretário-geral - Rosa Luísa Santos Reis.

Tesoureiro - Carlos Pedro Sequeira Sobreiro.

Vogal - João Pedro Costa Almeida Devesa.

Vogal - António Carlos Simões Silva.

Vogal - Rui Filipe Cardoso Flório.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que passa a denominar-se AGEFE - Associação Portuguesa da Indústria Eletrodigital - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 2 de julho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação e natureza, sede, âmbito, objectivos e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e natureza, duração e âmbito

1- A AGEFE - Associação Portuguesa da Indústria Eletrodigital, adiante designada por AGEFE, é uma associação empresarial multisectorial de direito privado de âmbito nacional e sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que congrega empresas dos sectores elétrico, eletrodoméstico, eletrónico e das tecnologias da informação e comunicação (TIC), e que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos em vigor e pela legislação portuguesa.

2- A AGEFE é constituída por pessoas singulares e coletivas agrupadas nos termos dos presentes estatutos, que tenham estabelecimento estável em território português e se dediquem à fabricação, montagem, importação, representação comercial ou comércio por grosso de material elétrico, eletrónico, eletrodoméstico, fotográfico, de relojoaria ou de tecnologias de informação e comunicação (TIC), assim como atividades conexas, incluindo serviços, tais como projeto, reparação, integração, instalação, manutenção, entre outros.

3- O conceito de pessoa coletiva referido no número anterior abrange as filiais, sucursais e agências legalmente constituídas em território português de empresas com sede no estrangeiro que se dediquem às atividades mencionadas no ponto anterior.

Artigo 2.º

Fins e atribuições

1- A AGEFE tem por fins a promoção e representação dos legítimos interesses e direitos das suas associadas, e pugnar pelo desenvolvimento e regular funcionamento dos sectores que representa, num quadro de obediência aos princípios da livre concorrência e de livre acesso ao mercado de todos os agentes económicos que nele operam legitimamente, combatendo todas as práticas de concorrência desleal e os fatores que o possam distorcer.

2- Na prossecução dos seus fins compete à AGEFE nomeadamente:

- a) Assegurar a representação das atividades incluídas no seu âmbito junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como da opinião pública e dos órgãos de comunicação social;
- b) Assegurar a representação das empresas que representa junto de organizações sindicais, nomeadamente

em sede de contratação coletiva para os sectores do seu âmbito, podendo discutir e celebrar convenções coletivas de trabalho;

c) Estudar, internamente ou com recurso a terceiros, os assuntos relevantes para as empresas dos sectores que representa, dando-lhes apoio designadamente em matérias de natureza económica, jurídica e laboral, fiscal, ambiental e social;

d) Cooperar com os poderes públicos no prosseguimento da adequada regulação desses mesmos sectores, e participar no processo legislativo, contribuindo ativamente aquando da elaboração da legislação com eles diretamente relacionada;

e) Promover as iniciativas adequadas para um justo equilíbrio entre as atividades económicas prosseguidas pelas suas associadas e a preservação de um ambiente equilibrado;

f) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as atividades e interesses das suas associadas;

g) Promover os sectores que representa através de campanhas, feiras, congressos, conferências, reuniões e seminários, tal como colaborar e participar em iniciativas com interesse para a prossecução dos seus fins, ainda que organizadas por outras entidades;

h) Organizar e promover cursos, ações de formação e outras atividades formativas exclusivamente destinadas às suas associadas, bem como a outros agentes económicos ou à sociedade em geral;

i) Estabelecer protocolos, tanto com entidades públicas como com entidades privadas, tendo em vista a prossecução dos fins associativos;

j) Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em associações relacionadas com a actividade dos sectores representados, bem como em organizações sectoriais ou de empregadores, de nível superior, com objetivos e âmbito semelhantes ao da AGEFE;

k) Constituir e administrar fundos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Sede

A AGEFE encontra-se sediada em Lisboa, podendo, por deliberação da direção, ser criadas delegações em qualquer ponto do território nacional, cujo âmbito, estrutura e competência serão fixados através de regulamento específico.

CAPÍTULO II

Das associadas e outros

Artigo 4.º

Associadas

Podem ser associadas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam no território nacional uma atividade de importação, de representação comercial ou comércio por grosso de material elétrico, eletrónico, eletrodoméstico, fotográfico, de relojoaria ou de tecnologias de informação e comunicação (TIC), assim como atividades conexas, incluindo serviços.

Artigo 5.º

Membros aderentes

1- Podem também ser admitidas na qualidade de «membros aderentes» as pessoas singulares ou coletivas, que não estando incluídas na categoria de associadas nos termos do artigo anterior, e ainda que não tenham estabelecimento estável em território nacional, tenham interesses ligados ou conexos às atividades naquele mencionadas, ou que, pela sua natureza e área de atuação, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objetivos da AGEFE.

2- Os direitos e deveres dos membros aderentes são estabelecidos pela direção, não podendo ser-lhes atribuído, em qualquer caso, o direito a voto para os órgãos sociais.

Artigo 6.º

Admissão de associadas

1- A admissão de associadas é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos refe-

ridos no artigo 4.º, devendo, em caso de dúvida, exigir a sua comprovação.

2- A recusa da admissão será comunicada pela direção ao candidato, por qualquer meio escrito, no prazo máximo de 60 dias a partir da data do registo da entrada da candidatura.

3- Da recusa da admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias úteis a partir da data da receção da respetiva comunicação, por qualquer meio escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que fará inscrever o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que realizar.

4- A associada que seja pessoa coletiva designará, aquando do pedido de admissão ou por qualquer meio escrito dirigido à AGEFE, o seu representante perante a associação, podendo substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 7.º

Direitos das associadas

São direitos das associadas:

- a) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da associação;
- b) Receber gratuitamente toda a documentação e publicações que a associação editar e para as quais a direção entenda não ser necessário fixar um preço de venda;
- c) Assistir a conferências, seminários, ações de formação ou participar noutras iniciativas que a associação promova mediante condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;
- d) Frequentar a sede da associação e suas dependências;
- e) Utilizar os serviços da associação, nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Discutir e votar sobre todos os assuntos tratados em assembleia nas condições estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos da AGEFE;
- g) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e sectoriais, não podendo, contudo, ser eleito para mais do que um órgão social;
- h) Subscrever listas de candidaturas aos órgãos da associação;
- i) Usufruir dos serviços de consultadoria da AGEFE, designadamente jurídica, fiscal e económica;
- j) Usufruir dos fundos constituídos pela associação de acordo com a respetiva finalidade, nos termos em que vierem a ser regulamentados;
- k) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante os organismos empresariais, patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;
- l) Apresentar por escrito a quaisquer órgãos da AGEFE as sugestões que julguem de interesse para a associação e para o sector em que exerçam atividade;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 16.º

Artigo 8.º

Deveres das associadas

São deveres das associadas:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares da associação, entre outras, o código de conduta de concorrência aprovado pela assembleia geral e os compromissos legitimamente assumidos em sua representação pela associação;
- b) Contribuir financeiramente para a associação nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos em vigor;
- c) Contribuir para o bom nome e prestígio da associação, assim como para a eficácia da sua atuação;
- d) Participar nas atividades da associação;
- e) Manter sempre atualizada a sua ficha de associada, nomeadamente no que se refere ao seu representante junto da associação e aos demais requisitos relevantes para a atribuição da qualidade de associada;
- f) Contribuir, sob compromisso de rigorosa confidencialidade, para a elaboração de estatísticas, relatórios ou estudos com interesse para a associação ou para os sectores que integra, dentro dos limites estabelecidos pela legislação da concorrência;
- g) Sob compromisso de rigorosa confidencialidade, fornecer informação relativa ao volume de negócios e ao número de trabalhadores ao seu serviço, quando a mesma lhe for solicitada;
- h) Aceitar e cumprir as convenções coletivas de trabalho negociadas e assumidas pela direção;
- i) Desempenhar com empenhamento os cargos para que foram eleitos;
- j) Comparecer às reuniões da assembleia geral;
- k) Participar nas atividades dos órgãos sectoriais correspondentes às suas atividades.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associada

- 1- Perdem a qualidade de associada as associadas que:
 - a) Deixem de preencher as condições estabelecidas para a admissão;
 - b) Apresentem o seu pedido de desvinculação por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral ou à direção com a antecedência mínima de trinta dias;
 - c) Forem demitidas pela direção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito das demais associadas por atitudes ou ações que sejam atentatórias do prestígio da associação;
 - d) As que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não procederem ao seu pagamento dentro do prazo que, por carta registada com aviso de receção, lhes for comunicado;
 - e) As que soneguem ou falseiem a informação que lhes for solicitada nos termos destes estatutos;
 - f) Se extinguirem, cessarem atividade ou forem declaradas insolventes.
- 2- A declaração da perda da qualidade de associada compete à direção, sendo que no caso previsto na alínea c) do número anterior tal declaração é suscetível de recurso para a assembleia geral.
- 3- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número um, a direção poderá aceitar a readmissão uma vez pago o débito ou atualizados os dados.
- 4- A decisão de desvinculação da AGEFE por parte de uma associada é unilateral, e produz plenos efeitos no mês seguinte àquele em que se cumpram trinta dias de pré-aviso.
- 5- A perda da qualidade de associada não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação até ao final do mês da perda da qualidade.
- 6- A associada que perca essa qualidade não tem qualquer direito sobre o património social.

CAPÍTULO III

Da disciplina

Artigo 10.º

Regime disciplinar

- 1- Constituem infração disciplinar por parte da associada as suas ações ou omissões contrárias aos deveres indicados no artigo 8.º e às regras estabelecidas nos estatutos e nos regulamentos internos.
- 2- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência da arguida, à qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.
- 3- As notificações deverão ser feitas por carta registada com aviso de receção.
- 4- As infrações disciplinares previstas no número um são punidas com as seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
 - c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
 - d) Demissão da associação.
- 4- As sanções disciplinares, que nunca poderão interferir com a atividade económica exercida pela associada, serão aplicadas em proporção da gravidade e número de infrações, sendo a pena de demissão reservada para os casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.
- 5- O poder disciplinar é exercido pela direção, nos termos do artigo 21.º, número 1, alínea t), sendo que da decisão sancionatória de demissão caberá sempre recurso para a assembleia geral.
- 6- O procedimento disciplinar não prejudica o direito da AGEFE exigir à associada uma indemnização por perdas e danos decorrentes das suas infrações disciplinares.

CAPÍTULO IV

Da organização e funcionamento

Artigo 11.º

Especificações e mandatos

- 1- São órgãos sociais da AGEFE a assembleia geral, o conselho fiscal e a direção.
- 2- O presidente de órgão colegial dispõe sempre de voto de qualidade em caso de empate em qualquer votação, bem assim como o vice-presidente no caso de impedimento daquele.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, no caso da direção, nas situações em que o voto de qualidade do presidente, por impedimento deste, em conformidade com o disposto no artigo 20.º, número 7, seja transferido para um dos vice-presidentes, terá primazia aquele que representar a associada com maior número de anos de filiação na associação.
- 4- Ressalvadas as inerências estatutárias, nenhuma associada poderá estar representada em mais do que um dos órgãos sociais.
- 5- O exercício de cargos sociais é obrigatório e gratuito.
- 6- Salvo o disposto relativamente à destituição dos órgãos sociais e sem prejuízo da continuação do exercício até à entrada em funções dos novos órgãos eleitos, a duração dos mandatos é de dois anos coincidindo com os anos civis correspondentes, sendo permitida a reeleição.
- 7- Perdem o mandato os membros dos cargos sociais ou sectoriais que falem três vezes consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões, devidamente convocadas, do órgão para o qual foram eleitos, salvo deliberação em contrário dos restantes membros do mesmo órgão.
- 8- Os órgãos da AGEFE dissolvem-se sempre que tenham menos de metade dos seus membros em efetividade de funções.
- 9- Todas as referências feitas nestes estatutos a «associadas presentes» incluem aquelas que, nos termos do número 4 do artigo 16.º, estejam representadas por outra associada.
- 10- As regras estabelecidas neste artigo e nos artigos 13.º, 14.º e 18.º são aplicáveis de forma supletiva, com as necessárias adaptações, a todos os órgãos da AGEFE.

Artigo 12.º

Eleições

- 1- As eleições para os cargos elegíveis dos órgãos sociais e sectoriais da AGEFE serão realizadas por escrutínio secreto em listas separadas, não podendo nenhuma associada figurar em mais do que um órgão em cada lista.
- 2- As eleições respeitarão o processo estabelecido no Regulamento Eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direção.

Artigo 13.º

Substituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Caso não existam suplentes, as vagas que surjam em qualquer órgão social, por renúncia da associada ou outra causa, serão preenchidas, até final do respetivo mandato, por associadas nomeadas no prazo de 30 dias pelos restantes membros do órgão social em que a vaga se verificou.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento da vacatura quando ocorra na presidência da direção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal deverá ser sempre objeto de eleição pela assembleia geral.

Artigo 14.º

Destituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Para a destituição de qualquer membro dos órgãos sociais é necessária a maioria de dois terços dos votos das associadas presentes na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- No caso de os órgãos sociais serem destituídos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 15.º, ou pelo menos a direção, a assembleia geral designará desde logo uma comissão constituída por três membros, que inclua sempre que possível uma associada inscrita em cada um dos sectores, que se ocupará da respetiva gestão administrativa até à realização de novas eleições.

3- A comissão referida no número anterior promoverá a realização de novas eleições dentro do prazo que a assembleia geral fixar, até ao limite de 60 dias, a contar da data da destituição do ou dos órgãos sociais.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição e competências

1- A assembleia geral é constituída por todas as associadas efetivas no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar e aprovar o relatório, balanço e contas de cada exercício até 31 de março do ano seguinte;
- c) Deliberar e aprovar os orçamentos ordinários e o plano de atividades;
- d) Destituir a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- e) Aprovar, sob proposta da direção, os regulamentos internos da associação, que não sejam da competência específica de outro órgão;
- f) Apreciar os recursos que lhe sejam interpostos nos termos destes estatutos;
- g) Aprovar a transferência da sede da associação, no caso de esta ser transferida para fora do concelho de Lisboa;
- h) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título;
- i) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos, a dissolução e liquidação da associação;
- j) Aprovar, sob proposta da direção, a filiação ou desfiliação da associação em outras entidades associativas nacionais ou estrangeiras;
- k) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos, regulamentos da associação e pela lei.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia nos termos dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Rubricar o respetivo livro de atas;
- d) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral.

4- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir, sem direito a voto, às reuniões do conselho fiscal e da direção.

5- O vice-presidente substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

6- Na ausência do presidente e do vice-presidente assumirá as funções da presidência, por ordem de idade, um dos secretários.

7- Nas reuniões da assembleia geral a respetiva mesa será constituída, pelo menos, por três membros, devendo as associadas presentes designar, na falta dos titulares, quem constituirá a mesa.

8- Incumbe aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na direção dos trabalhos da assembleia;
- b) Redigir as atas;
- c) Proceder ao escrutínio nos atos eleitorais.

Artigo 16.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da direção, ou ainda a requerimento de não menos de dez por cento do número de associadas.

2- A assembleia geral, quer reúna ordinária ou extraordinariamente, iniciará os trabalhos à hora constante na convocatória desde que estejam presentes pelo menos metade das associadas no pleno gozo dos seus direitos.

3- Verificando-se a ausência de quórum nos termos do número anterior, a assembleia dará início aos trabalhos trinta minutos mais tarde com qualquer número de associadas, desde que estejam presentes associadas de todos os sectores associativos.

4- Qualquer associada poderá fazer-se representar nas reuniões, bastando para tal comunicar antecipadamente por carta ou mensagem de correio eletrónico dirigida ao presidente da mesa, sendo, no entanto, o número de representações de cada associada limitado a cinco.

5- As reuniões da assembleia geral terão lugar em princípio, na sede da AGEFE, podendo o presidente da mesa determinar que as reuniões se realizem em qualquer outro local do país, ou ainda numa sala de reuniões virtual ou em formato híbrido, presencialmente e em sala de reuniões virtual.

6- As reuniões da assembleia geral decorrerão em data ou período a designar pelo presidente da mesa entre 1 a 3 dias.

Artigo 17.º

Convocatória

1- A convocatória da assembleia será feita por meio de comunicação escrita, através de carta ou de mensagem de correio eletrónico, com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data ou período, hora e local da reunião bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Em caso de urgência, o prazo fixado no número anterior pode ser reduzido a 8 dias, se não se tratar de assembleia eleitoral, ou para deliberação de alteração dos estatutos ou ainda, para deliberação sobre fusão ou dissolução da associação.

Artigo 18.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia, seja qual for a forma por que reúna, são tomadas por maioria de votos das associadas presentes.

2- Cada associada terá direito a apenas um voto, independentemente do valor da quota.

Artigo 19.º

Publicidade dos documentos de gestão

O relatório e contas da direção, e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros documentos com aqueles relacionados, estarão disponíveis para exame das associadas, na sede social, durante os quinze dias anteriores à reunião da assembleia geral ordinária, devendo os primeiros ser também disponibilizados na parte reservada do sítio da internet da associação.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 20.º

Composição

1- A direção é constituída por um número ímpar de membros entre três e nove elementos, entre os quais obrigatoriamente o presidente e dois vice-presidentes, assumindo os eventuais restantes membros a qualidade de vogais.

2- O presidente e os vice-presidentes são eleitos em assembleia geral e, na medida do possível, devem ter origem em sectores diferentes.

3- A direção é ainda composta por um representante de cada sector sempre que, nos termos do artigo 32.º, estes existam, o qual é designado pelo respetivo conselho, de entre os seus membros.

4- Quando por força do disposto nos números anteriores decorra que o número de membros da direção não seja ímpar, deve o conselho do sector que congregar o maior número de associadas indicar dois representantes ao presidente da mesa para efeitos de integrarem a direção.

5- No caso de não existir nenhum conselho sectorial nos termos do artigo 32.º dos presentes estatutos, a direção funciona plenamente com o presidente e os vice-presidentes, eleitos em assembleia geral.

6- O mandato dos membros da direção acompanha o mandato dos restantes órgãos sociais, e termina com a sua substituição pelos novos membros nos termos destes estatutos, salvo destituição do órgão.

7- Aos vice-presidentes compete em especial cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercerem as funções que este neles delegar, sendo que, na ausência de delegação expressa, tal substituição será assegurada pelo membro da direção que, entre eles, seja designado.

Artigo 21.º

Competências

1- Compete à direção:

- a) Criar, organizar e dirigir superiormente os serviços da AGEFE;
- b) Criar a comissão executiva a que se refere o artigo 25.º destes estatutos;
- c) Admitir e demitir as associadas, bem como determinar o sector em que são inscritas;
- d) Contratar o diretor geral e definir as competências deste;
- e) Admitir, contratar e dispensar ou suspender os recursos humanos, bem como contratar os serviços de quaisquer pessoas ou entidades cuja colaboração técnica repute necessária;
- f) Subscrever e apresentar anualmente à assembleia geral os orçamentos ordinários e suplementares, bem como o plano de atividades, e submetê-los à aprovação daquela;
- g) Subscrever e apresentar anualmente o relatório e as contas de gerência do exercício e apresentá-los à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- h) Colocar, em tempo, à disposição do conselho fiscal, os livros e demais documentos necessários ao desempenho da sua missão;
- i) Fixar as condições de utilização dos serviços da associação;
- j) Administrar os bens e fundos da associação;
- k) Abrir e movimentar contas nas instituições de crédito, fazendo depositar os fundos sociais em nome da agefe;
- l) Adquirir bens imóveis e contrair empréstimos, mediante autorização da assembleia geral;
- m) Criar ou participar em associações, sociedades e empresas com objeto social conexo, por proposta da direção à assembleia geral e com o parecer prévio do conselho fiscal, desde que daí não resulte uma intervenção no mercado por parte da associação;
- n) Velar pela situação da tesouraria da AGEFE;
- o) Periodicamente exigir contas e proceder à avaliação do desempenho dos recursos humanos e demais colaboradores da AGEFE;
- p) Representar a AGEFE em juízo e fora dele, podendo constituir mandatários;
- q) Negociar, concluir e assinar as convenções coletivas de trabalho para o sector;
- r) Submeter quaisquer propostas à apreciação da assembleia geral;
- s) Transferir a sede da AGEFE quando não implique mudança de concelho;
- t) Exercer o poder disciplinar sobre as associadas, aplicando sanções fundamentadas nos termos destes estatutos;
- u) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral.

2- Para apoio ao presidente e aos órgãos de gestão da associação no acompanhamento e na definição das medidas de política associativa, a direção poderá nomear um assessor, que será um profissional contratado, sempre que o achar conveniente.

3- O assessor a que se refere o número anterior participa, sem direito a voto, nas reuniões da direção, à qual reporta diretamente, colabora com o diretor geral e pode exercer funções de representação externa.

4- A direção pode delegar os seus poderes de representação em terceiro, desde que devidamente mandatado.

Artigo 22.º

Competências do presidente da direção

1- Compete, em especial, ao presidente da direção:

- a) Representar a AGEFE em juízo e fora dele, podendo delegar os seus poderes de representação noutra pessoa;
 - b) Convocar a direção e presidir às suas reuniões com voto de qualidade;
 - c) Convocar e dirigir os trabalhos da comissão executiva, em conformidade com o disposto no artigo 25.º dos presentes estatutos;
 - d) Executar ou mandar executar as deliberações tomadas pela direção;
 - e) Promover a coordenação dos diversos sectores de atividade da associação;
 - f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.
- 2- O presidente da direção é, por inerência de funções, o presidente da AGEFE.

Artigo 23.º**Reuniões**

- 1- A direção reunirá, pelo menos, de três em três meses, e sempre que o presidente o julgue necessário.
- 2- Das reuniões da direção deverá ser exarada ata de que constem as resoluções tomadas.
- 3- As reuniões da direção podem ser convocadas por mensagem de correio eletrónico, e bem assim realizar-se por tele ou videoconferência.

Artigo 24.º**Deliberações**

- 1- A direção só poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.
- 2- As suas deliberações são tomadas por maioria de votos.
- 3- Com o fundamento de que uma deliberação colide, ou pode colidir, com os interesses específicos da sector que representa, o presidente do mesmo pode requerer a sua suspensão por trinta dias, a fim de permitir que sobre ela se pronuncie o respetivo conselho. Decorrido, porém, este prazo, a deliberação tornar-se-á executória, salvo se outra coisa for decidida pela direção.

Artigo 25.º**Comissão executiva da direção**

- 1- Para orientar e superintender à gestão corrente da associação nos períodos que medeiam as suas reuniões, a direção pode criar no seu seio uma comissão executiva.
- 2- A comissão executiva da direção é composta por três dos seus membros, um dos quais o presidente, e as suas competências, tal como a sua vigência, que não podem extravasar as da própria direção, serão por esta regulamentadas.
- 3- A comissão executiva será sempre convocada e os seus trabalhos dirigidos pelo presidente da direção.

Artigo 26.º**Vinculação**

- 1- A associação obriga-se por uma das seguintes formas:
 - a) Em geral, pela assinatura do presidente, ou de um vice-presidente da direção nas faltas ou impedimentos daquele;
 - b) Relativamente a cheques e ordens de pagamento, pelas assinaturas conjuntas de dois dos membros da direção diretamente eleitos em assembleia geral nos termos do artigo 20.º, número 2, designadamente o presidente e os vice-presidentes.
- 2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, pelo diretor geral, nos termos do artigo 31.º dos presentes estatutos.

Artigo 27.º**Representação externa da AGEFE**

A função de representação externa da AGEFE deverá ser, sempre que possível, assegurada pelo presidente, ou por um membro da direção oriundo do sector mais relacionado com o ato, ou ainda, na impossibilidade de qualquer destes, pelo diretor geral.

SECÇÃO III**Do conselho fiscal****Artigo 28.º****Conselho fiscal**

- 1- A função fiscalizadora será exercida por um conselho fiscal composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.
- 2- O conselho fiscal funciona com a presença de pelo menos dois dos seus membros e delibera por maioria.

Artigo 29.º

Competências e funcionamento do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir, votar e dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os atos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas do exercício;
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com as disposições dos presentes estatutos;
- e) Dar parecer sobre quaisquer assuntos que a direção submeta à sua consideração.

2- O conselho fiscal pode solicitar à direção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aquele órgão, de determinados assuntos cuja importância justifique.

3- O conselho fiscal reúne no 1.º trimestre de cada ano civil para proceder à emissão do respetivo parecer sobre o relatório e contas a apresentar pela direção e reunirá ainda, sempre que convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer por solicitação da direção.

SECÇÃO IV

Dos outros órgãos

Artigo 30.º

Conselho geral

1- O conselho geral é um órgão facultativo e de natureza consultiva, cuja existência depende da iniciativa da direção.

2- O conselho geral apenas pode congrega personalidades do universo das empresas associadas da AGEFE, sendo a definição do respetivo mandato, quer quanto à duração, quer quanto ao conteúdo, da competência da direção através da proposta formulada à assembleia geral, respeitando, contudo, as normas gerais destes estatutos.

SECÇÃO V

Do diretor geral

Artigo 31.º

Diretor geral

1- O diretor geral é um profissional contratado para dar apoio aos órgãos de gestão da associação e executar as resoluções da direção e do presidente, bem como para dirigir ao mais alto nível os serviços da AGEFE.

2- A direção pode, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar total ou parcialmente no diretor geral, sempre que o achar conveniente.

3- A direção pode delegar no diretor geral poderes de gestão corrente da associação.

4- A direção pode, igualmente, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar no diretor geral poderes de representação relativamente a determinados negócios jurídicos ou determinadas espécies de negócios.

CAPÍTULO V

Da organização sectorial

Artigo 32.º

Aspetos gerais

1- Tendo por propósito organizar em termos institucionais a atividade operacional da AGEFE, poderão ser criadas estruturas de representação sectorial, de natureza consultiva da direção.

2- A atividade das estruturas de representação sectorial referidas no número anterior é conduzida por órgãos

colegiais eleitos, designados por conselhos.

3- São órgãos associativos sectoriais da AGEFE:

- a) As assembleias de sector, também designadas por assembleias sectoriais;
- b) As assembleias de secção;
- c) Os conselhos de sector, também designados por conselhos sectoriais;
- d) Os conselho de secção.

4- A direção, bem como os conselhos de sector e de secção, podem criar comissões especializadas ou grupos de trabalho tendo em vista o tratamento de temas individualizáveis e concretos que sejam de interesse geral ou do interesse específico de determinadas associadas de um ou mais sectores.

5- A criação, composição e funcionamento dos órgãos referidos nos números anteriores regem-se pelo disposto regulamento da organização sectorial, a aprovar pela assembleia geral, e pelas demais disposições destes estatutos.

CAPÍTULO VI

Do regime e disciplina financeiros

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 33.º

Receitas

Constitui receita da associação:

- a) O produto das joias e quotas a pagar pelas associadas;
- b) Os rendimentos ou produtos de alienação de quaisquer bens próprios;
- c) O produto de quaisquer quotas extraordinárias, destinadas à cobertura de despesas que se insiram nos fins sociais;
- d) Os juros e quaisquer outros rendimentos de fundos capitalizados;
- e) Eventuais contrapartidas das associadas pela prestação de serviços concretos;
- f) Quaisquer outros rendimentos de participações sociais, benefícios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

Joia e quotas

1- Os montantes da joia e das quotas serão fixados pela assembleia geral, através de um Regulamento de Quotas que se rege pelo princípio da equidade.

2- O montante da joia constitui contribuição social não reembolsável, integrando o património social.

3- As quotas devem refletir a dimensão económica das empresas associadas, podendo para o efeito ser fixados escalões ou uma percentagem do respetivo volume de negócios.

4- Cada associada pagará uma única joia, independentemente do número de sectores em que se inscreve e uma única quota pela manutenção da sua filiação na AGEFE, em conformidade com o que, sobre esta matéria, for fixado em Regulamento de Quotas.

5- O Regulamento de Quotas deve prever a atualização anual e automática, estabelecendo um critério para esse efeito.

6- A eventual readmissão de uma associada pressupõe a regularização das suas obrigações para com a AGEFE, designadamente em matéria de quotas.

Artigo 35.º

Despesas

As despesas da AGEFE serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos ou sejam indispensáveis à realização dos fins sociais.

SECÇÃO II

Da disciplina financeira

Artigo 36.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 37.º

Documentos de gestão

1- A vida financeira e a gestão administrativa da AGEFE ficam subordinadas ao orçamento ordinário anual elaborado pela direção e aprovado pela assembleia geral com parecer prévio do conselho fiscal, bem como à aprovação anual de contas pela assembleia geral, igualmente mediante parecer prévio do conselho fiscal.

2- É admitida a possibilidade da existência de um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados pelos mesmos órgãos, com vista à correção de desvios acentuados.

Artigo 38.º

Aplicação de saldos

1- Os saldos de conta de gerência terão a seguinte aplicação:

a) A percentagem mínima de 10 % para o fundo de reserva obrigatório;
b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva ou para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.

2- O fundo de reserva obrigatória só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral, podendo os demais fundos de reserva ser movimentados pela direção, com a aprovação do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Regulamentos internos

Devem existir regulamentos internos de âmbito geral a aprovar em assembleia geral, por proposta da direção, nos quais se desenvolva o dispositivo normativo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 40.º

Alterações estatutárias

As alterações aos presentes estatutos exigem uma deliberação aprovada por uma maioria de três quartos das associadas presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 41.º

Dissolução e liquidação

3- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação decidirá sobre a forma e prazo da liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos às próprias associadas.

4- A deliberação a que alude o número anterior deve ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 42.º

Sectores

1- À data da aprovação dos presentes estatutos são fixados os seguintes sectores e secções associativos, conforme definidos no artigo 32.º dos presentes estatutos:

a) Sector das tecnologias da informação e da comunicação e da eletrónica, simplificadaamente «TIC e eletrónica»;

b) Sector do material elétrico:

B1) Secção de grossistas distribuidores;

B2) Secção de importadores e fabricantes;

c) Sector dos eletrodomésticos, designado por divisão APPLiA («APPLiA *division*»).

2- Para efeitos do disposto no artigo 32.º número 1, as empresas que se dediquem à importação, representação comercial ou comércio por grosso de material eletrónico para soluções de automação, controlo, medida, instrumentação, infraestruturas de redes e sistemas, e domótica são integradas no sector de material elétrico.

Registado em 24 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2011.

Conforme aprovado em assembleia geral a 26 de março de 2025.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

(Constituição)

1- A Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas, que adopta a sigla CPPME, constituiu-se por tempo indeterminado e tem a sua sede na Praça da República, n.º 12, na União das Freguesias do Seixal, Arrentela e Aldeia de Paio Pires, concelho do Seixal, podendo criar e manter em funcionamento núcleos e outros sistemas de organização descentralizada.

2- A CPPME poderá mudar a sua sede para qualquer outra localidade do território nacional, por deliberação da sua assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 2.º

(Sede e âmbito)

1- A CPPME tem por âmbito o território nacional, continental e Regiões Autónomas, abrangendo, no termo dos presentes estatutos, associações, movimentos e outras estruturas associativas que nela decidam participar.

2- Poderão associar-se à CPPME, nas condições estatutárias, federações, associações, empresas, profissionais liberais, empresários de sectores da indústria, do comércio ou de serviços.

Artigo 3.º

(Natureza)

1- A CPPME é uma associação sem fins lucrativos, não tem filiação partidária nem religiosa.

2- É independente do Estado e rege-se de harmonia com os princípios da liberdade de organização, inscrição e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

CAPÍTULO II

Artigo 4.º

(Objectivos)

A CPPME propõe-se:

1- Representar, interna e externamente os micro, pequenos e médios empresários, dentro do princípio fundamental de que as suas posições e acções sejam coincidentes com os interesses da generalidade dos micro, pequenos e médios empresários portugueses;

2- Defender em todas as circunstâncias e dentro da perspectiva de uma política económica e social que corresponda aos interesses do país e da micro, pequena e média iniciativa privada, a qual representa em Portugal a parte essencial e determinante do sector privado da economia, concorrendo com elevada percentagem para a produção e distribuição;

3- Expressar, junto dos órgãos de soberania e do aparelho do Estado, as reclamações e posições de classe, apresentando propostas para a solução de problemas próprios e da economia nacional, exigindo a defesa dos direitos dos micro, pequenos e médios empresários;

4- Obter o estatuto de parceiro social e, no uso dos direitos e observância dos deveres que tal estatuto coloca, ter assento em todos os organismos correlacionados com ele e participar nas discussões e decisões neles havidas, nomeadamente no que diz respeito à contratação colectiva.

Artigo 5.º

(Atribuições)

Para a prossecução dos seus objectivos, são atribuições da CPPME:

1- A dinamização do associativismo empresarial entre a micro, pequena e média iniciativa privada da indústria, do comércio e dos serviços, nomeadamente através de reuniões, colóquios, debates e outras formas de análise e discussão dos problemas que lhes são postos;

2- Promover e proceder ao estudo e à divulgação de temas que importam e interessam aos micro, pequenos e médios empresários da indústria, do comércio e de serviços; das federações, associações e comerciantes, industriais e profissionais liberais;

3- A organização, manutenção e desenvolvimento de serviços de interesse para outros apoios às entidades confederadas;

4- A divulgação das tomadas de posições dos micro, pequenos e médios empresários, face a toda a problemática que envolve a sua actividade de agentes na economia nacional, através de notas de imprensa, no boletim ou revista, ou quaisquer outras formas adequadas à divulgação e comunicação.

CAPÍTULO III

Artigo 6.º

(Associados)

1- Podem ser associados da CPPME, federações, associações, empresas, profissionais liberais, empresários de sectores da indústria, do comércio ou de serviços e reformados, nas condições do artigo 2.º

2- As entidades associadas da CPPME mantêm total liberdade e independência de estarem vinculadas a outras estruturas de classe.

3- Serão excluídos de associados, por decisão fundamentada da direcção e sujeita a ratificação da assembleia geral, todos aqueles que infringjam os objectivos da CPPME.

CAPÍTULO IV

Artigo 7.º

(Órgãos sociais)

São órgãos sociais da CPPME a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

Artigo 8.º

(Eleições)

1- Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos civis, sendo permitida a sua reeleição.

2- O conselho geral é constituído por representantes nomeados pelas federações, associações, e núcleos integrados na CPPME, tendo fins consultivos e reunindo por convocação da direcção.

3- As eleições realizar-se-ão de acordo com o regulamento eleitoral, aprovado em assembleia geral mediante proposta da direcção.

4- Findo o período de cada mandato, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam empossados os novos membros eleitos.

5- As eleições realizar-se-ão no primeiro semestre do ano, em data aprovada pela direcção.

6- Quando haja necessidade de que um membro substituto preencha uma vaga aberta, o mesmo será escolhido pelos membros em exercício no mesmo órgão.

7- Os cargos sociais são sempre exercidos por indivíduos. Quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que, em sua representação, exercerá o cargo.

8- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as suas funções, procedendo a pessoa colectiva à indicação do respectivo substituto, no prazo máximo de 60 dias após a cessação.

Artigo 9.º

(Assembleia geral e sua constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem em pleno uso dos seus direitos.

2- O direito a voto dos associados é o seguinte:

Entidade	Volume de negócios/ receitas	Votos
Federações (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 15 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Associações (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 10 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Microempresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 3 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Pequenas empresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 4 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Médias empresas (*)	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 5 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Profissional liberal	Considerando a receita de quotização paga à CPPME	A quota mínima corresponde a 2 votos. Por cada 10,00 € acima da quota mínima acresce 1 voto.
Reformado	N/A	1 voto

(*) Neste caso o direito será exercido por um dirigente ou delegado devidamente credenciado para o efeito.

Artigo 10.º

(Competências)

Compete à assembleia geral:

- 1- Eleger a respectiva mesa, que será composta de um presidente, um vice-presidente e dois secretários;
- 2- Eleger, nos termos do Regulamento Eleitoral, os restantes órgãos sociais da confederação;
- 3- Discutir e votar o relatório da direcção, as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- 4- Discutir e votar o orçamento e o programa de actividades;
- 5- Ratificar a expulsão de qualquer associado;
- 6- Atribuir louvores, condecorações ou outros títulos honoríficos sob proposta fundamentada da direcção;
- 7- Deliberar sobre alterações aos estatutos e ao regulamento eleitoral;
- 8- Decidir sobre a dissolução da CPPME, liquidação do património e destino dos bens.

Artigo 11.º

(Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 de março, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

b) No último trimestre de cada ano para apreciar e votar o orçamento e o programa de actividades para o ano seguinte.

2- A assembleia geral reunirá ainda, ordinariamente, de três em três anos, para efeito do exercício das competências expressas nos números 1 e 2 do artigo 10.º

3- A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da cppme, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos órgãos sociais ou, ainda, de 1/3, no mínimo, dos associados.

4- A assembleia geral extraordinária só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença de, pelo menos, 2/3 dos subscritores da convocatória.

5- As entidades parceiras da CPPME podem participar na assembleia geral sem direito a voto, a convite da direcção.

6- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

7- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nenhum dos membros da respectiva mesa, os trabalhos são dirigidos por associados presentes, designados pela assembleia geral no início da reunião.

8- Compete a cada associado assegurar a sua participação na assembleia geral por representantes, até ao máximo de três, sendo o direito de voto exercido apenas por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

9- Os associados que tenham quotas em atraso, por um período superior a três meses ou não se façam munir da respectiva credencial estão impedidos de exercer o direito de voto, salvo se, quanto à falta de credencial, ou havendo regularização do atraso no pagamento, tal se mostre sanado até ao início da reunião, apresentando-se o respectivo comprovativo ao presidente da assembleia geral, a quem compete, nestes casos, autorizar o exercício do direito de voto.

Artigo 12.º

(Convocação da assembleia geral)

1- As convocatórias para as reuniões da assembleia geral serão individuais por associado, expedidas com, pelo menos, quinze dias de antecedência e delas constará o dia, a hora e o local de realização, assim como a respectiva ordem de trabalhos.

2- Em caso de inclusão na ordem de trabalhos de qualquer proposta de alteração dos estatutos, as convocatórias deverão ser expedidas com, pelo menos, trinta dias de antecedência.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, nos termos legais e estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais, cabendo a si a decisão da assembleia geral ser presencial ou por meios electrónicos que permitam o registo de áudio e imagem, neste último caso para a assembleia ser validamente constituída têm de estar assegurados os acessos aos meios electrónicos, bem como a disponibilização de sala, para os associados que queiram estar presencialmente representados.

Artigo 13.º

(Deliberações da assembleia geral)

1- A assembleia geral ordinária pode deliberar, validamente, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados e com qualquer número de presenças, em segunda convocação marcada para meia hora depois da primeira.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos, mas as deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de 3/4 dos associados presentes.

3- A Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME pode ser dissolvida, ou prorrogada, com o voto favorável de pelo menos três quartos do número de todos os associados, em assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

4- Na assembleia geral, os associados podem exercer o voto por procuração, mas cada associado só poderá ser portador de uma procuração.

5- Na assembleia geral que funcione através de plataforma electrónica, os associados podem exercer o voto por mão levantada ou enviando o seu voto por escrito ao cuidado do presidente da mesa da assembleia geral, através de e-mail que este disponibilizará no início de cada assembleia, para os devidos efeitos.

Artigo 14.º

(Composição e competências do conselho geral)

1- O conselho geral é constituído por um representante de cada federação, associação, núcleo ou secção, nomeado expressamente para o efeito.

2- O conselho geral é um órgão consultivo da direcção, reunindo por convocação desta, através do presidente em exercício.

Artigo 15.º

(Composição da direcção)

1- A direcção é constituída por um número ímpar de membros, no máximo de 23, eleitos em assembleia geral e terá um presidente e três vice-presidentes.

2- Na sua primeira reunião a direcção escolherá, de entre os seus membros, pelo menos cinco deles, que, com o presidente e os três vice-presidentes, constituirão o executivo, que terá sempre um número ímpar de membros.

3- À direcção competirá, se necessário, a nomeação de um secretário-geral e a definição das suas atribuições, bem como a organização do executivo.

Artigo 16.º

(Funcionamento da direcção)

1- A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez em cada 90 dias e, ainda, quando convocada pelo presidente, ou a pedido de, pelo menos, 1/3 dos seus membros.

2- A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações deverão ser tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

4- A convite do presidente da direcção, poderão assistir às reuniões os membros da assembleia geral e conselho fiscal, com participação na discussão, mas sem direito a voto.

5- O executivo da direcção reunirá uma vez em cada 30 dias e, ainda, quando convocado pelo presidente ou a pedido de, pelo menos, 1/3 dos seus membros.

Artigo 17.º

(Competências da direcção)

Compete à direcção:

1- Representar a CPPME, em todas as circunstâncias, designadamente em juízo e fora dele;

2- Executar as deliberações da assembleia geral;

3- Elaborar e submeter à assembleia geral o orçamento anual e as propostas sobre valores e créditos de quotização;

4- Elaborar o relatório e contas de cada exercício anual, obter o parecer do conselho fiscal e submetê-lo à assembleia geral, a par do relatório de actividades;

5- Organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos considerados necessários a cada momento e estabelecer os vencimentos de cada contratado;

6- Aprovar a admissão de associados;

7- Decidir sobre a exclusão de associados, com a sujeição a ratificação da assembleia geral;

8- Convocar a assembleia geral e o conselho geral, sempre que o julgue necessário;

9- Criar grupos de trabalho, permanentes ou temporários, definir-lhes os objectivos e atribuições e aprovar os respectivos regulamentos.

Artigo 18.º

(Núcleos e conselho técnico)

1- Os núcleos poderão ser constituídos por associações, empresas e/ou empresários de uma região ou conselho, que estejam directamente filiados na CPPME, sendo a sua direcção exercida por um colectivo constituído por um dirigente indigitado de cada associação filiada na CPPME integrante do núcleo, por no mínimo dois e no máximo cinco empresários associados na CPPME não representados por associações integrantes, juntando-se a estes, membros dos corpos sociais da CPPME residentes na área geográfica do núcleo. Este colectivo de entre si elege um delegado de núcleo que fará a ligação à direcção da CPPME.

2- O conselho técnico será um órgão consultivo da direcção para os aspectos técnicos, constituído por técnicos de associações e empresas filiadas que nele queiram participar.

Artigo 19.º

(Vinculação da CPPME)

1- Para vincular a CPPME serão necessárias assinaturas do presidente ou de um dos vice-presidentes e outro membro do executivo da direcção, devendo a obrigação vinculada ter sido objecto de deliberação da direcção.

2- O presidente delegará competências em membros da direcção, de acordo com decisões da mesma.

Artigo 20.º

(Constituição e funcionamento do conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

2- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações deverão ser tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

Artigo 21.º

(Competências do conselho fiscal)

Compete ao conselho fiscal:

1- Verificar as contas da CPPME e dar parecer sobre elas;

2- Fazer cumprir os estatutos pela direcção, e sempre que necessário intervir junto desta;

3- O presidente do conselho fiscal pode, por inerência, assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, com participação na discussão, ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

CAPÍTULO V

Artigo 22.º

(Património social)

São receitas da CPPME:

1- As quotizações periódicas pagas pelos associados;

2- As participações regulares, ou não, de empresas, empresários e outras entidades, sejam elas associadas ou não;

3- As receitas de iniciativas com esse fim promovidas pela CPPME;

4- Os subsídios oficiais, doações, heranças ou legados, donativos ou outras receitas que não constituam compromisso de qualquer natureza, presente ou futura, para a CPPME.

Registado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de setembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, 8 de agosto de 2020.

Alteração deliberada em assembleia geral de 12 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação

A ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, doravante designada associação, é uma pessoa coletiva sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, e resulta da fusão com a Associação Nacional das Empresas Têxteis - ANET e da anterior fusão entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confeção e a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, que, por sua vez, se havia fundido com a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis.

Artigo 2.º

Sede

A associação tem a sua sede na cidade e concelho de Vila Nova de Famalicão, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação nos locais que julgar convenientes.

Artigo 3.º

Fins

1- Os objetivos da associação são a defesa e a promoção dos legítimos interesses da atividade têxtil e de vestuário.

2- Na prossecução dos seus objetivos, a associação poderá filiar-se noutros organismos ou com eles associar-se.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Filiação

Podem filiar-se na associação todas as empresas singulares ou coletivas que no país exerçam a atividade de têxteis e vestuário ou outras atividades afins ou complementares.

Artigo 5.º

Condições de admissão

1- São condições para a admissão como associados:

- a) Quanto às pessoas singulares, que sejam maiores e residentes em território português;
 - b) Quanto às pessoas coletivas, que estejam sediadas ou possuam estabelecimento em território português.
- 2- A admissão carece da prévia aprovação, nos termos estatutários.

Artigo 6.º

Categorias de associados

1- Há três categorias de associados: sócios honorários, efetivos e contribuintes.

2- Sócios honorários são os que por qualquer serviço relevante prestado ao sector têxtil e do vestuário ou à associação sejam credores dessa distinção.

3- Sócios efetivos são os que participam na vida interna da associação através dos seus diferentes órgãos e contribuem financeiramente para esta pela forma estabelecida nos estatutos.

4- Sócios contribuintes são as pessoas singulares ou coletivas ou instituições que tenham uma atividade relacionada com a indústria têxtil ou com os fins da associação.

5- Os sócios honorários e contribuintes não podem ser eleitos para cargos sociais nem participar em assembleias gerais ou usar de direito de voto.

Artigo 7.º

Deveres dos sócios efetivos

Os sócios efetivos devem:

- a) Servir os cargos para que sejam eleitos nos termos dos estatutos, salvo se houver manifesta impossibilidade;
- b) Assistir às reuniões da assembleia geral e participar nas eleições para os cargos sociais;
- c) Satisfazer prontamente as suas contribuições para a associação;
- d) Contribuir moral e materialmente, quanto lhes seja possível, para a prosperidade e nome da coletividade;
- e) Observar e respeitar todas as deliberações tomadas pela assembleia geral e demais órgãos associativos, nos termos da lei e dos estatutos;
- f) Cooperar com a associação e fornecer-lhe os dados e esclarecimentos que não tenham carácter reservado e lhe sejam solicitados para a prossecução dos objetivos sociais.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios efetivos

São direitos dos sócios efetivos:

- a) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, apresentando, discutindo e votando o que julgue conveniente à associação e de harmonia com os seus fins;
- c) Pedir esclarecimentos de que precise e seja possível obter da associação, bem como beneficiar dos seus serviços nas condições estabelecidas;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos fixados nos estatutos;
- e) Examinar, nos prazos legais, as contas e os livros de escrita social.

Artigo 9.º

Suspensão de direitos e exclusão de sócios

- 1- Serão suspensos dos seus direitos os sócios que não liquidem as suas quotas e demais contribuições no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.
- 2- A situação de suspensão será de imediato comunicada ao sócio remisso, fixando-se-lhe o prazo de três meses para regularizar os seus débitos ou justificar a falta de pagamento.
- 3- Findo aquele prazo, se o sócio não regularizar o débito nem justificar a falta de pagamento será de imediato excluído pela direção.
- 4- A direção apreciará a justificação e em face dela tomará a deliberação que entender conveniente.
- 5- O sócio excluído pelos motivos previstos neste artigo poderá ser readmitido desde que tenha procedido ao pagamento integral dos débitos existentes à data da exclusão.

Artigo 10.º

Outras condições de exclusão

- 1- Para além da situação prevista no artigo anterior, os sócios poderão ainda ser excluídos quando:
 - a) Tenham promovido consciente e deliberadamente o descrédito da associação, dos seus órgãos ou de qualquer associado;
 - b) Se recusem ao desempenho dos cargos sociais para que tenham sido eleitos, salvo caso de impossibilidade temporária ou permanente, ou a acatar as deliberações da assembleia geral ou da direção tomadas de acordo com a lei e os estatutos.
- 2- A aplicação do disposto no número anterior dependerá sempre da prévia audiência do sócio em causa, ao qual será concedido prazo suficiente para apresentar, por escrito, a sua justificação.
- 3- A exclusão implica a perda de todos os direitos sociais e das contribuições para a associação.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

Órgãos da associação

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Representação nos órgãos

Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão social.

Artigo 13.º

Exercício dos cargos sociais

- 1- Os cargos sociais são exercidos pessoalmente.
- 2- O representante de um sócio eleito para um cargo associativo que por qualquer motivo deixe de poder exercer as suas funções ou representar a entidade que o designou não pode ser substituído por esta, passando a ocupar o cargo o suplente escolhido nos termos estatutários.
- 3- Os eleitos, designados ou cooptados para o exercício de qualquer cargo social manter-se-ão em funções até à eleição de novos corpos sociais.

Artigo 14.º

Duração dos mandatos

1- O mandato dos membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- O presidente da direção não pode desempenhar funções por mais de três mandatos completos consecutivos.

3- No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude da destituição regulada no artigo seguinte ou por renúncia expressa ou tácita ao mandato, que, após esgotado o chamamento dos membros suplentes, reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos, até ao termo do mandato, efectuar-se-á dentro dos 60 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

Artigo 15.º

Destituição de membros de órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais ou os seus representantes são passíveis de destituição.

2- A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral e necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

3- Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

4- Se a destituição abranger a totalidade da direção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta por cinco membros, à qual competirá a gestão corrente da associação até à realização de eleições e posse dos eleitos.

Artigo 16.º

Gratuidade dos cargos

O desempenho dos cargos sociais é gratuito.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 18.º

Representação na assembleia geral

1- As pessoas coletivas são representadas por quem disponha dos necessários poderes nos termos dos seus estatutos.

2- A qualidade referida no número antecedente deve comprovar-se por qualquer meio escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral no qual se identifiquem devidamente o sócio, a pessoa que o representa e os poderes atribuídos a esta.

3- Cada participante na assembleia geral poderá representar até dez outros sócios.

4- No caso referido no número anterior, os documentos comprovativos do mandato devem ser apresentados à mesa da assembleia geral até meia hora antes da realização da assembleia geral, sem o que não poderão ser aceites.

5- Ao presidente da mesa compete apreciar a regularidade das representações na assembleia, não cabendo recurso das suas decisões.

Artigo 19.º

Realização de assembleias gerais

1- As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 30 de junho de cada ano e destinam-se à apreciação das contas, discussão e votação do relatório anual.

2- A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % dos associados.

3- As assembleias gerais eleitorais efetuam-se trienalmente e as assembleias gerais eleitorais intercalares quando se verifique a vacatura de qualquer órgão social.

Artigo 20.º

Convocação de assembleias gerais

1- As assembleias gerais são convocadas por correio eletrónico ou por aviso postal, onde se designará expressamente a ordem de trabalhos, dia, hora e local da sua realização.

2- A convocatória será expedida para todos os associados com a antecedência mínima de 8 dias.

3- As assembleias gerais eleitorais serão convocadas com a antecedência estabelecida no regulamento eleitoral, não podendo ser inferior à prevista no número anterior.

Artigo 21.º

Quórum e deliberações

1- As assembleias gerais não podem deliberar, em primeira convocação, sem terem, pelo menos, a presença de metade dos associados. Em segunda convocação, que terá início meia hora depois, a assembleia funcionará com qualquer número de sócios.

2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

3- A alteração dos estatutos e a exoneração dos órgãos sociais exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes, e a dissolução da associação, de três quartos do número de todos os associados.

4- A cada associado presente corresponde um voto.

Artigo 22.º

Condições de funcionamento das assembleias gerais extraordinárias

1- Os sócios que requeiram a convocação da assembleia geral extraordinária nos termos previstos no número 2 do artigo 19.º devem especificar no seu pedido a respetiva ordem de trabalhos, que não pode ser estranha aos objetivos sociais.

2- O requerimento deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete verificar a sua regularidade formal.

3- A assembleia geral extraordinária convocada nos termos previstos no presente artigo não se realizará se à hora especificada no aviso convocatório não estiverem presentes, pelo menos, metade dos sócios que solicitaram a reunião.

Artigo 23.º

Competências da assembleia geral

1- É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa e os seus corpos gerentes;
- b) Julgar da administração social e de todos os atos que com a mesma se relacionem;
- c) Aprovar as contas e os atos sociais da direção, sem prejuízo da responsabilidade que possa caber a cada um dos seus membros;
- d) Retirar o mandato conferido aos membros dos corpos sociais quando os legítimos interesses da associação o reclamem ou aqueles se tenham desviado da observância da lei e dos estatutos e regulamentos legalmente aprovados;
- e) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Fixar as contribuições financeiras dos sócios;
- g) Discutir os relatórios ou quaisquer outros documentos ou assuntos que lhe sejam submetidos a exame;
- h) Discutir, aprovar e alterar os estatutos e os regulamentos que diretamente se relacionem com os direitos e deveres dos sócios;
- i) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direção;
- j) Designar os sócios honorários, sob proposta da direção ou de um grupo de associados não inferior a 20;
- k) Deliberar, com fundamento no artigo 10.º dos estatutos, acerca da exclusão de sócios ou da sua readmissão;

l) Deliberar sobre a extinção da associação;

m) Exercer as demais funções que lhe estejam legal e estatutariamente cometidas.

2- Na situação prevista pela alínea *d)* do número 1, a assembleia geral deverá ainda eleger de imediato uma comissão administrativa para substituir o órgão exonerado e deverá estabelecer os limites das atribuições e da duração do seu mandato.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 24.º

Composição da mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral compõe-se de um presidente, de um vice-presidente, de um a três secretários e de dois suplentes.

2a) Na falta ou ausência do presidente, este será substituído pelo vice-presidente. Pelos mesmos motivos, o 3.º secretário substituirá o 2.º e este, por sua vez, substituirá o 1.º;

2b) Quando a falta ou ausência seja completa, a assembleia constituirá mesa de entre os sócios presentes.

Artigo 25.º

Competências do presidente da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias gerais nos termos do artigo 19.º;

b) Dar posse aos corpos sociais eleitos;

c) Dirigir o funcionamento das reuniões, fazendo respeitar a lei e os estatutos;

d) Com a colaboração dos secretários, dar pronto seguimento às resoluções da assembleia geral;

e) Assinar com um dos secretários as atas e o expediente da mesa.

2- Quando o presidente da mesa pretenda participar na discussão de qualquer assunto, deverá fazer-se substituir pelo vice-presidente ou, na sua falta, por outro membro da mesa.

SECÇÃO IV

Das eleições

Artigo 26.º

Eleições dos órgãos sociais

1- Os órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos sócios efetivos que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2- Os órgãos sociais são sempre constituídos por um número ímpar de membros.

Artigo 27.º

Especificação dos cargos nas listas para os órgãos

As listas para os órgãos sociais devem especificar os cargos a preencher pelos candidatos em cada órgão e o nome do respetivo representante.

Artigo 28.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respetiva assembleia, bem como a forma de votação, serão objeto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, nos termos da alínea *h)* do número 1 do artigo 23.º destes estatutos.

SECÇÃO V

Da direção

Artigo 29.º

Constituição da direção

A direção é o órgão de administração da associação e é constituída por um presidente, dois a quatro vice-presidentes, quatro a oito vogais efetivos e dois suplentes, eleitos em assembleia geral.

Artigo 30.º

Substituição de membros da direção

1- No caso da falta ou impedimento prolongado do presidente, a direção designará o vice-presidente que o substituirá, devendo ainda ser designado um novo vice-presidente de entre os vogais.

2- Na falta ou impedimento prolongado de algum vice-presidente, a direção designará um dos vogais para o substituir.

3- Faltando definitivamente algum vogal ou tendo algum deles assumido as funções de vice-presidente, nos termos do número 2, a sua substituição far-se-á por cooptação.

4- As substituições efetuadas nos termos do número anterior duram até ao fim do período para a qual os membros da direção foram eleitos.

Artigo 31.º

Competências da direção

1- Cumpre à direção:

- a) Dar completa execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Praticar os atos necessários à prossecução dos fins da associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeadamente admitindo e exonerando os respetivos funcionários;
- c) Representar a associação em juízo e fora dele, podendo delegar estes poderes em mandatário;
- d) Proceder à arrecadação das receitas e satisfazer as despesas devidamente justificadas e comprovadas;
- e) Organizar a escrituração social e submeter as contas da associação, juntamente com o relatório anual e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- f) Patentear aos associados os livros de escrituração e todos os documentos comprovativos das operações sociais nos cinco dias anteriores à assembleia geral ordinária de cada ano;
- g) Nomear comissões para tratar de assuntos específicos;
- h) Elaborar os regulamentos necessários ao funcionamento dos serviços associativos;
- i) Atender todas as justas reclamações dos associados e dar-lhes a devida expedição;
- j) Aceitar ou recusar a admissão dos sócios;
- k) Deliberar da exclusão dos sócios no caso previsto no artigo 9.º;
- l) Criar ou extinguir o conselho consultivo;
- m) Velar pelo cumprimento dos deveres dos sócios e pela manutenção dos seus direitos;
- n) Exercer as demais atribuições que lhe estejam cometidas nos presentes estatutos e nas disposições legais aplicáveis.

2- Até 15 de dezembro de cada ano, a direção deverá elaborar, aprovar e apresentar ao conselho fiscal o orçamento para o ano civil subsequente, para este emitir parecer fundamentado.

§ único. Se o parecer do conselho fiscal for desfavorável, a direção, caso não pretenda alterar o orçamento nos termos propostos pelo conselho fiscal, deverá submetê-lo à aprovação da assembleia geral.

Artigo 32.º

Reunião e deliberações da direção

1- A direção deverá reunir com a periodicidade que fixar ou sempre que o respetivo presidente a convoque, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2- A direção só poderá deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

(Modo de obrigar a associação e delegação de poderes da direção)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.
- 2- A direção pode constituir mandatários, fixando com precisão o âmbito dos seus poderes.
- 3- O mero expediente poderá ser assinado por qualquer membro da direção, pelo diretor-geral ou por um diretor executivo da associação, se o houver.
- 4- A direção poderá delegar poderes e competências num ou mais diretores, no diretor-geral ou num ou mais diretores executivos, se os houver.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 34.º

Constituição do conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal é constituído por três a cinco membros efetivos, sendo um presidente e os restantes vogais, e por dois suplentes.
- 2- Os membros suplentes substituem os efetivos no caso da falta ou impedimento prolongado destes.

Artigo 35.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os livros de contabilidade e os atos de gestão financeira da associação;
- b) Dar parecer sobre os relatórios e contas de gerência a submeter à assembleia geral;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- d) Emitir parecer sobre o orçamento que lhe for apresentado pela direção.

Artigo 36.º

Prerrogativas do conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal poderá, sempre que o entender, solicitar a colaboração de revisores oficiais de contas ou de firmas de auditoria.
- 2- O conselho fiscal poderá, se o julgar necessário, assistir, sem direito a voto, a reuniões da direção, para o que o respetivo presidente transmitirá previamente esse propósito ao presidente da direção.
- 3- Da mesma forma, o presidente da direção poderá solicitar a presença do conselho fiscal em reuniões da direção.

Artigo 37.º

Reuniões do conselho fiscal

O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez em cada trimestre ou sempre que o seu presidente o convoque por sua iniciativa ou a pedido dos presidentes da mesa da assembleia geral ou da direção.

Artigo 38.º

Deliberações do conselho fiscal

- 1- Não são válidas as deliberações do conselho fiscal sem a presença da maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria, tendo o seu presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VII

Do conselho consultivo

Artigo 39.º

Atribuições do conselho consultivo

O conselho consultivo tem como atribuição o aconselhamento desse órgão e a emissão de parecer sobre todas as questões que lhe forem colocadas.

Artigo 40.º

Constituição e reuniões do conselho consultivo

1- O conselho consultivo é constituído por um número máximo de 20 vogais e reúne trimestralmente.

a) A convocação das reuniões é feita com 15 dias de antecedência e compete ao presidente da direção, que também marca a agenda do mesmo e preside aos trabalhos;

b) Com a mesma antecedência, o conselho consultivo pode ser sempre convocado por um número nunca inferior a cinco dos seus membros.

2- Os restantes membros da direção e o presidente do conselho fiscal poderão participar nas reuniões sem direito a voto.

Artigo 41.º

Competências do conselho consultivo

1- Compete ao conselho consultivo pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem colocadas pela direção e sobre quaisquer outras que os seus membros entendam dever discutir e pronunciar-se.

2- As decisões do conselho consultivo são tomadas por maioria simples e têm a natureza de mera recomendação à direção.

Artigo 42.º

Modo de constituição do conselho consultivo

1- O conselho consultivo é constituído por individualidades, sócios ou não, de reconhecido mérito e competência e que por qualquer forma tenham contribuído ou possam contribuir para o desenvolvimento da atividade têxtil e do vestuário.

a) Os membros do conselho consultivo são convidados pela direção, que deverá dar preferência aos antigos presidentes da assembleia geral, da direção e conselho fiscal quer da associação quer da associação portuguesa de têxteis e vestuário;

b) O conselho consultivo deverá ficar constituído no prazo de 60 dias após a direção ter sido eleita.

2- Na composição do conselho consultivo a direção deverá procurar assegurar a representação dos diversos subsectores da cadeia têxtil e do vestuário.

3- No caso de vacatura do cargo durante o mandato este será preenchido igualmente por convite da direção, segundo os mesmos critérios da constituição inicial.

CAPÍTULO IV

Da dissolução e liquidação da associação

Artigo 43.º

Dissolução da associação

No caso de dissolução, os corpos gerentes apresentarão em nova assembleia geral o inventário, balanço e contas finais e um relatório circunstanciado do estado da associação.

Artigo 44.º

Eleição da comissão liquidatária

Julgadas e aprovadas as contas e o relatório pela assembleia geral, esta elegerá uma comissão liquidatária que passa a representar a associação em todos os atos exigidos pela liquidação.

Artigo 45.º

Liquidação dos encargos

Apuradas as dívidas da associação e os valores existentes, a comissão liquidatária procederá à liquidação dos encargos de acordo com as receitas obtidas e com a necessária observância das disposições legais aplicáveis.

Artigo 46.º

Destino dos haveres existentes

1- O saldo que porventura se apure e quaisquer outros haveres existentes terão o destino que a assembleia geral houver estabelecido, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º do Código Civil.

2- A assembleia geral determinará também a entidade que ficará depositária dos livros e demais papéis que constituem o arquivo da associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 47.º

Receitas da associação

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos destes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As taxas estabelecidas pela direção pela prestação de determinados serviços de carácter económico e social aos seus associados ou a terceiros, desde que inerentes ao escopo estatutário, ou para comparticipação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou legados a ela atribuídos e que sejam legalmente admissíveis;
- e) Os subsídios ou outras formas de apoio legalmente admissíveis concedidos à associação por pessoas de direito privado ou público;
- f) Quaisquer outras receitas legítimas.

Artigo 48.º

Despesas da associação

Constituem despesas da associação todos os encargos necessários à consecução dos fins associativos, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que esta está ou venha a integrar-se.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais, finais e transitórias

Artigo 49.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos estatutos serão regulados pelas disposições legais aplicáveis e, na falta destas, pelas deliberações da assembleia geral tomadas em conformidade com os estatutos.

Artigo 50.º

Património da associação

1- O património da associação é constituído pelo acervo de todos os direitos e bens móveis e imóveis que pertenciam à Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confeção e à Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, bem como os da Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis.

2- A titularidade do património a que se refere o número anterior resulta, por efeito direto e automático, do ato de fusão das duas associações.

3- A associação assume todas as obrigações da Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e as da Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis que eventualmente subsistam.

Registado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de setembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Tintex Textiles, SA.

Ricardo Jorge Oliveira Martins da Silva.

Vice-presidente - Adalberto Textile Solutions, SA.

Mário Jorge Moreira Torres Machado.

Vice-presidente - Indústrias Têxteis Somelos, SA.

Paulo Pereira Mendes Teixeira de Melo.

Vice-presidente - TMG - Tecidos para Vestuário e Decoração, SA.

Vitor Rafael Machado Fernandes.

Vogal - Spring Fashion & Design, L.^{da}

Helder Manuel de Sousa Gonçalves.

Vogal - A. Ferreira & Filhos, SA.

Nôel Alberto da Silva Ferreira.

Vogal - Impetus Portugal - Têxteis, SA.

Ricardo Alberto Mariz Figueiredo.

Vogal - O Segredo do Mar - Têxteis e Vestuário, L.^{da}

José Augusto Cardoso.

Vogal - Carmafil - Indústria Têxtil & Confeções, L.^{da}

Catarina Filipa Remelhe Cardoso.

Vogal - Têxteis J. F. Almeida, SA.

João António Pinto de Almeida.

Vogal - Trimalhas - Knit Inspiration, SA.

Carlos Manuel Soares das Neves.

Vogal - Riopele - Têxteis, SA.

Maria Francisca Pinho de Oliveira.

Suplente - J. S. B. Oliveira & Oliveira, L.^{da}

Alexandra da Conceição da Silva Oliveira.

Suplente - Dune Bleue - Importação e Exportação de Artigos Têxteis, L.^{da}

Ricardo Alberto Tinoco Faria.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Ansião - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Cargo	Empresa	Representante
Presidente	MultiplosMéd, Unipessoal L. ^{da}	Hugo Miguel Simões Bairrada
Vice-presidente	Serrafino, Comércio de Azeite, L. ^{da}	Maria Teresa Ferreira Reis Freire
Vice-presidente	AVA Transportes, L. ^{da}	Marta Andreia Seabra Rocha
Tesoureiro	Maria Madalena Medeiros Godinho	Fernando Manuel Godinho Mendes
Secretário	EmEstante	Paula Alexandra Mateus Cruz Mendes
Vogal	A. Rodrigues & Filhos, L. ^{da}	João Rodrigues
Vogal	Apeadeiro do Oásis, Unipessoal, L. ^{da}	Andreia Gomes Cotrim Marques
Suplente	Foto Vitória	Nelson Luís

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 4 de junho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

Preâmbulo

Esta proposta de alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (MEO), justifica-se pela necessidade de contemplar situações que actualmente pecam pela omissão e que, por isso, urge corrigir.

No exercício dos direitos que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes confere, no sentido de reforçar a sua unidade, os seus legítimos interesses e direitos, bem como a liberdade da sua comissão de trabalhadores, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Pretendem-se algumas alterações de forma e de conteúdo, nomeadamente: Independência da CT, e dos seus membros, face aos sindicatos; a duração e limitação de mandatos; o financiamento e a prestação de contas da actividade da CT; o reforço da actuação das sub-CT, entre outros.

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a actividade, o funcionamento e a eleição da comissão de trabalhadores da MEO.

2- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função.

3- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

4- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas, etc.

5- Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade entre si e para o reforço do carácter democrático e colectivo da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da MEO orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando a unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade justa.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 7.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 8.º

Reunião do plenário e prazos para a convocatória

1- O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 5.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação escrita.

2- O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

3- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários regionais ou de local de trabalho que deliberarão sobre:

- a) Assunto de interesse específico para a região ou local de trabalho;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do local de trabalho.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, sem prejuízo do disposto no ponto número 3.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no ponto número 4.

3- Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela comissão e pela subcomissão de trabalhadores no respectivo estabelecimento, sem prejuízo do ponto número 6.

6- Caso o plenário tenha sido convocado nos termos da alínea b) do artigo 6.º, e não sendo possível cumprir o disposto no número anterior, o mesmo será presidido por três trabalhadores, eleitos de entre os presentes no início do plenário.

Artigo 12.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e destes estatutos.

4- O voto secreto pode realizar-se conforme os moldes tradicionais de papel depositado em urna, bem como mediante voto electrónico, de sigilo garantido pelas normas e procedimentos de segurança da rede interna de comunicações.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto nos números anteriores.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre a destituição da CT (ou dos seus membros) e de subcomissões de trabalhadores (ou dos seus membros).

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos nestes estatutos, na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

3- Em ordem a garantir a autonomia e independência consagradas no número 1, o trabalhador que seja membro de direcção de associação sindical, não poderá desempenhar funções, em simultâneo, como membro da CT.

Artigo 16.º

Competências da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorram alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de

modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral contra a exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se pelo menos uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas, ainda, todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias à sua actividade.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, ao órgão de gestão da empresa.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- 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 da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho, aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- g) Quaisquer medidas de que resulte, em termos substanciais, uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- i) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido nos prazos definidos na lei, se outro maior não for concedido pela empresa em atenção à extensão ou à complexidade da matéria.

Artigo 23.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República Portuguesa, na lei, nestes Estatutos ou noutras formas aplicáveis.

3- As atribuições e os direitos das CT têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa.

4- A CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 24.º

Objectivos do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a 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 actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar, aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 25.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitir parecer nos termos e prazos previstos na lei;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios da reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 26.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo 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 respectiva marcação.

Artigo 27.º

Gestão de serviços sociais

- 1- A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.
- 2- A indicação do(s) representante(s) da CT carece de aprovação prévia do colectivo.
- 3- Se existirem contrapartidas financeiras pela participação prevista no número 1, tais contrapartidas deverão ser divulgadas pelos serviços sociais e constituem receita exclusiva da CT.

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 29.º

Formato das reuniões

- 1- Para a conciliação da vida profissional com a pessoal, visando não só contribuir para a redução da pegada ecológica assim como uma melhor gestão financeira, as reuniões deverão privilegiar a opção pelas salas de videoconferência ou telepresença ou em formato telemático.
- 2- Para que tal ocorra o indicado em 1, terá de existir acordo entre as partes intervenientes.
- 3- Nas reuniões da CT deverão ser usadas ferramentas semelhantes, noutras plataformas e salas quer sejam propriedade da empresa ou não.
- 4- Nas reuniões com as subcomissões, a regra estabelecida no número anterior deverá ser observada nos mesmos moldes, com as devidas adaptações.

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 30.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no ponto número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 31.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, 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 dos turnos ou do trabalho suplementar.

2- A comissão e ou as subcomissões de trabalhadores devem comunicar aos órgãos de gestão da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respectiva convocatória.

3- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e ou as subcomissões de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 32.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades 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 directo com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 33.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de afixar documentos, relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 34.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 35.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Artigo 36.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões ou de comissões coordenadoras dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respectivas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei, se outro superior não for acordado com a empresa.

Artigo 37.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido, e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 40.º

Protecção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 41.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 42.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se em Lisboa, nas instalações da empresa.

Artigo 43.º

Composição

A CT é composta por 11 (onze) elementos.

Artigo 44.º

Limite e duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos, podendo os membros da CT cumprir o máximo de 3 mandatos sucessivos.

2- O limite fixado na parte final do número anterior não obsta ao cumprimento dos mandatos em curso, mas aplica-se de forma plena e com efeitos retrospectivos, a partir da primeira eleição para a CT que ocorra após a entrada em vigor da presente alteração estatutária.

3- A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 45.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- As justificações terão de ser comunicadas ao secretariado executivo que as encaminhará para os restantes membros da CT.

3- Serão tidas como justificadas as faltas às reuniões motivadas por situações que o Código do Trabalho considera justificativas da ausência do trabalhador ao serviço, devendo aquelas faltas ser registadas bem como as acordadas em ACT a vigorar na altura.

4- A substituição prevista no número 1 faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 46.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, deverá ser eleita a comissão eleitoral, nos termos do artigo 63.º, que deverá promover novas eleições no prazo de 60 dias.

3- Se a destituição for global, o plenário elege a comissão eleitoral, composta nos moldes previstos no artigo 63.º, a quem incumbe a convocatória de novas eleições no prazo de 60 dias.

4- A comissão eleitoral, eleita na situação prevista no ponto número 3, assegurará a gestão corrente da comissão de trabalhadores, devendo remeter para a que vier a ser eleita todas as questões em que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão eleitoral submete a questão ao plenário que se pronunciará.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 48.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é dirigida por um secretariado executivo, eleito na primeira reunião após a investidura e composto por 3 (três) membros, sendo um deles eleito coordenador.

2- Na primeira reunião são apresentada(s) lista(s) candidata(s), devendo a votação decorrer por voto secreto e a eleição dos 3 membros obedecer ao princípio de representação proporcional.

3- Será eleito coordenador o primeiro nome da lista mais votada.

4- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

6- O secretariado executivo representa, mas não vincula a CT a nenhuma posição definitiva, devendo dar conhecimento aos restantes membros da CT de todos os assuntos tratados nas reuniões em que esteja presente, de forma tão célere quanto possível.

Artigo 49.º

Gestão do endereço de correio electrónico institucional (*email*)

1- O secretariado executivo é responsável pela gestão do email da CT e deverá dar conhecimento de todas as mensagens recebidas aos demais membros da CT.

2- Para cumprimento do disposto no número 1, deverá ser solicitada aos serviços de SI a criação de uma lista de distribuição específica, devendo o secretariado executivo encaminhar todos os *email* recebidos para os endereços de *email* corporativos de cada um dos membros da CT.

Artigo 50.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos 2 (dois) dos seus membros, sendo 1 (um) deles elemento em funções no secretariado executivo em actividade.

Artigo 51.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, à segunda quarta-feira de cada mês.

2- As reuniões deverão ocorrer alternadamente nas instalações da CT em Lisboa e Porto ou nas restantes localidades se o colectivo assim decidir.

3- Podem ocorrer reuniões descentralizadas para garantir e promover a presença das sub-CT da região.

4- 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.

5- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 52.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros, com pelo menos 5 dias de antecedência.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

3- No início das reuniões, em ponto prévio, podem ser aprovadas alterações à ordem de trabalhos previamente definida.

Artigo 53.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O donativo ou outra contribuição, sendo voluntária, é definida pelo próprio trabalhador e poderá ser em dinheiro ou em espécie;

b) Deverá ser o trabalhador a informar a CT que irá efectuar transferência bancária mensal para o IBAN da CT de um determinado valor, indicando data de fim;

c) O propósito deste donativo é apenas para custear as despesas que a CT venha a ter com pareceres jurídicos que tenha de adjudicar, encargos por se fazer representar em tribunal numa qualquer eventualidade, se não lograr obter apoio judiciário, e outras despesas que não sejam assumidas pelo ACT em vigor;

d) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

- e) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- f) O produto líquido recebido pela participação em órgãos, por indicação da CT, designadamente o previsto no artigo 27.º

2- A atividade dos membros da CT é desempenhada de modo gratuito, sendo qualquer eventual receita, em dinheiro ou em espécie, da mesma resultante, propriedade da CT.

3- A CT submete anualmente, no 1.º trimestre de cada ano, à apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 54.º

Despesas em representação da CT

Sem prejuízo dos direitos próprios, inerentes à condição de membros da CT, deverá ser observado um rigoroso princípio de igualdade entre os membros da CT e os demais trabalhadores da empresa, não podendo aqueles ser beneficiados, a qualquer título, pela sua condição de representantes eleitos dos trabalhadores.

Artigo 55.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser eleitas subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros estabelecido na lei vigente.

Artigo 57.º

Duração do mandato das subcomissões de trabalhadores

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é coincidente com o mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Aos membros das subcomissões de trabalhadores aplica-se, com as devidas adaptações, o limite de mandatos estabelecido no artigo 44.º dos presentes estatutos.

Artigo 58.º

Normas aplicáveis

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de limite e duração do mandato, destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, deliberações, reuniões e respectiva convocatória e financiamento.

Artigo 59.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes delegados nas mesmas pela CT, desde que por acordo e articulação prévia;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário;
- e) Em articulação com a CT, convocar e dirigir o plenário do local de trabalho ou o plenário descentralizado a nível do local de trabalho;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos;
- g) Participar nas reuniões da CT com a entidade empregadora que ocorram no respectivo estabelecimento.

2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- As subcomissões de trabalhadores participam na definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

Artigo 60.º

Articulação com a CT

1- A comissão de trabalhadores pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores deve informar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto.

4- Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respetivo âmbito, a informação e os documentos provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

Artigo 61.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores da região ou setor, bem como com as comissões de outras empresas do grupo, em ordem a constituir uma comissão coordenadora, para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

2- A CT deverá ainda articular a sua atividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade entre os trabalhadores.

3- A decisão de participação na comissão coordenadora deverá resultar de prévia discussão e aprovação no seio da CT.

Artigo 62.º

Regulamento Interno

1- A CT pode aprovar, por maioria, a existência de um Regulamento Interno.

2- Esse regulamento não pode contrariar os princípios gerais destes estatutos, nem privar de funções ou negar a representatividade de qualquer membro da CT.

Regulamento Eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 63.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 64.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto ou tenham regime de teletrabalho, híbrido ou total.

3- É permitido o voto electrónico, nos moldes praticados na empresa.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 65.º**Caderno eleitoral**

1- A CT solicitará à empresa a lista actualizada de trabalhadores identificados pelo nome, número de empregado, posto de trabalho e por local de trabalho, para servir como caderno eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações, estando aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 66.º**Composição e competências da comissão eleitoral**

1- Composição da comissão eleitoral (CE):

a) A CE é composta por 2 (dois) elementos indicados pela comissão de trabalhadores que não componham o secretariado executivo e 1 (um) elemento indicado por cada uma das sub-CT dos 3 (três) edifícios mais representativos devidamente identificados no caderno eleitoral, ou pelo plenário, na situação prevista no número 3 do artigo 46.º, e por um representante de cada candidatura a designar no ato da respectiva apresentação, que não poderá ser o 1.º candidato da lista, sendo um destes designado presidente;

b) No caso de o ato eleitoral ser convocado pela forma prevista no número 2 do artigo 68.º, a CE será composta por um representante de cada candidatura e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, sendo um destes designado presidente.

2- A primeira reunião e a tomada de posse da CE terão lugar nas instalações da CT em Lisboa, às 14h00 no dia seguinte à data limite para entrega de candidaturas. Na reunião em causa será eleito o presidente e o secretário. A reunião só se realiza se houver quórum, caso contrário fica marcada para 48 horas depois e nas instalações da CT no Porto. Na reunião será definido o endereço de email corporativo a solicitar à empresa.

3- A CE convoca, 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 actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente com o envio da convocatória pelo endereço de correio electrónico institucional definido no número 1 do artigo 62.º, quando se aplique, com uma antecedência mínima de 48 horas úteis, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o ponto número 1, suspende-se após a finalização do ato eleitoral e termina com a eleição de nova comissão eleitoral, a ser indicada pela CT sempre que se iniciar algum processo eleitoral.

Artigo 67.º**Data e convocatória da eleição**

1- A eleição tem lugar até quarenta e cinco dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- Para cumprimento do disposto no número 1, o ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de sessenta dias.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, designadamente através do endereço de email corporativo disponibilizado pela empresa, de modo a garantir a mais ampla divulgação.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.

6- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento, constante destes estatutos.

Artigo 68.º**Quem pode convocar o ato eleitoral**

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, eleita nos termos do número 1 do artigo 66.º

2- Na falta de comissão eleitoral ou caso esta deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição, o ato eleitoral pode ser convocado, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 69.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição, os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 100 ou 20 %.
- 2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista candidata.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação, um lema ou por um símbolo gráfico.

Artigo 70.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até quarenta e cinco dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega ou envio da lista para o email corporativo da CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes.
- 3- A comissão eleitoral entrega ou envia por email aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- As candidaturas têm o direito de fiscalizar presencialmente toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 71.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar as candidaturas entregues fora do prazo definido na convocatória.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dez dias de calendário, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral por email, no prazo máximo de dez dias úteis a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 72.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao vigésimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 4 do artigo 67.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A, de acordo com a ordem de entrada referida no número 1 do artigo 70.º
- 3- A CE comunica aos trabalhadores da empresa e usando o *email* corporativo definido para o efeito, qual ou quais as listas concorrentes ao acto eleitoral, identificando-as pela letra.

Artigo 73.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e inicia-se no dia útil seguinte à data de afixação da aceitação das candidaturas, tendo o máximo de 10 dias úteis, decorrendo até à data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 74.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho, devendo ser adaptado o horário de votação.

3- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

4- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 75.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Na votação electrónica, respeitar-se-ão as mesas de voto estabelecidas, em moldes iguais aos do voto presencial, conforme previsto nos cadernos eleitorais.

Artigo 76.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, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subcomissões 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 77.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.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- O fornecimento dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura a sua entrega às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se e decorrer dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência, que o tenham solicitado nos termos definidos.

Artigo 78.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

Artigo 79.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 ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 80.º
- 3- Considera-se voto nulo, o boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 4- 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 80.º

Voto por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral com marca-de-dia do dia da votação.
- 2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente dirigida à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

Artigo 81.º

Voto eletrónico

- 1- A votação eletrónica exige regulamentação própria que deverá ser da responsabilidade da comissão eleitoral.
- 2- A plataforma informática e os processos informáticos relacionados deverão garantir o funcionamento eficaz, fiável, isento, confidencial e ininterrupto do processo, desde o início até ao final da votação.

Artigo 82.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- O apuramento de resultados da votação eletrónica será obtido da plataforma informática onde ocorre tal processo de votação.
- 3- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no ponto número 3 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.
- 5- O apuramento global é realizado, com base nas atas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.
- 6- A comissão eleitoral reúne ordinariamente às 14h00 do dia útil seguinte ao da votação para apuramento intercalar do resultado da votação, sem contabilizar os votos por correspondência.
- 7- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global intermédio, com as formalidades previstas no número 2, registando as irregularidades ocorridas.
- 8- A comissão eleitoral reúne posteriormente, em data a acordar, de forma a contabilizar os votos por correspondência e a proclamar os eleitos, de acordo com os resultados finais apurados.
- 9- No prazo máximo de 15 dias, a contar da data de apuramento global intermédio, a comissão eleitoral comunica o resultado da eleição à empresa e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.
- 10- A CE comunicará aos trabalhadores, através do endereço de email corporativo, qual a composição final da CT eleita, mandatos por lista, número de eleitores e votantes.

Artigo 83.º

Registo e publicidade referente à CT e subcomissões

Dentro dos prazos previstos na lei, a comissão eleitoral dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

Artigo 84.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, no prazo de 48 horas a contar do conhecimento da alegada violação, devendo o mesmo ser apreciado pela comissão eleitoral nas 48 horas subsequentes.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa ou da área de residência do trabalhador.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos na lei.

6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número 3.

7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 85.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no ponto número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 86.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue às associações de reformados da PT.

SECÇÃO VI

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 87.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras dos artigos sobre Regulamento Eleitoral para a eleição da CT por voto secreto.

Artigo 88.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 22 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de julho de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Sérgio Novais Fernandes.

Filipe Miguel da Silva Matos.

Carlos José Sousa Freitas.

Suplentes:

Rui Miguel Silva Salgado.

Mariana Sílvia da Costa Freitas.

Jean Carlos Cândido Júnior.

Registado em 24 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de junho de 2025 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

Susana Filipa Mendes Figueiredo é substituída por Bruno Miguel Cristóvão Lopes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Fornos de Algodres - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Fornos de Algodres, realizada em 5 de setembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

Efetivos:

António José da Costa Rebelo.
Joaquim Manuel Dias de Amaral.

Suplentes:

Edgar de Campos Melo de Almeida.
Mónica Alexandra Simões Pereira.

Registado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl.171 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico de Eletrotecnia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**):

Integração das seguintes UFCD na bolsa: 10531 - Instalações ITUR - Introdução (25 h) e 10532 - Instalações ITUR - Execução de uma instalação ITUR privada (25 h).

Anexo 1:

10531	Instalações ITUR - Introdução	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	1. Identificar a legislação aplicável às ITUR. 2. Caracterizar as ITUR 3. Caracterizar os materiais, dispositivos e equipamentos constituintes duma ITUR. 4. Distinguir e caracterizar os vários serviços de telecomunicações suportados por uma ITUR. 5. Identificar os vários tipos de redes e a arquitetura das ITUR. 6. Ler e interpretar a planta da arquitetura de uma ITUR. 7. Interpretar projetos de ITUR.	
Conteúdos	1. Legislação, normas e regulamentos em vigor 1.1. Manual ITUR 2. Conceitos de ITUR pública e privada 3. Caracterização das ITUR 3.1. Rede tubagem 3.2. Rede de cabos 3.3. Ligação das ITUR às ITED 3.4. Fronteiras das ITUR 4. Materiais, dispositivos e equipamentos (constituição e características) 4.1. Generalidades 4.2. Regulamento dos produtos de construção (RPC) 4.3. Cabos de pares de cobre, coaxiais, fibra ótica 4.4. Repartidores gerais de urbanização 4.5. Dispositivos de ligação, distribuição 4.5.1. Repartidores e derivadores 4.5.2. Conectores 4.5.3. Amplificadores 4.5.4. Outros 4.6. Tubagem da rede coletiva e individual 4.6.1. Câmaras de visita (CV) 4.6.2. Caixas, armários, pedestais, bastidores 4.6.3. Tubos 5. Classificações ambientais - Regras MICE 6. Proteções, ligações à terra e alimentação elétrica das ITUR 7. Serviços de telecomunicações suportados numa instalação ITUR 7.1. Receção de sinais sonoros e televisivos 7.2. Distribuição por cabos de pares de cobre 7.3. Distribuição por cabo coaxial 7.4. Distribuição por fibra ótica 8. Análise das condições técnicas para a execução dos trabalhos 9. Projeto ITUR 9.1. Simbologia utilizada 9.2. Memória descritiva 9.3. Peças desenhadas	

10532	Instalações ITUR - Execução de uma instalação ITUR privada	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	1. Ler e interpretar projetos de ITUR, de acordo com as prescrições e especificações técnicas (manual ITUR). 2. Interpretar as regras técnicas de instalação das infraestruturas de telecomunicações. 3. Executar redes de tubagens e cabos de uma ITUR. 4. Manuseamento de cabos de fibra ótica, cabos de pares de cobre e coaxiais. 5. Identificar erros de execução da instalação. 6. Executar um projeto já elaborado. 7. Verificar as características da instalação e equipamentos através de ensaios. 8. Elaboração do relatório de ensaios de funcionalidade e termo de responsabilidade de execução. 9. Interpretar os procedimentos de avaliação das ITUR.	
Conteúdos		
1. Projeto ITUR - Utilização de um modelo de projeto de uma ITUR privada 2. Instalação 2.1. Rede de tubagem 2.2. Rede de cabos 2.3. Dispositivos (armários, caixas, conectores etc.) 2.4. Proteção, segurança e alimentação elétrica das ITUR 3. Ensaios obrigatórios em redes de cabos de pares de cobre e cabo coaxial e fibra ótica 4. Interpretação e validação dos resultados dos ensaios às redes de cabos 5. Manutenção e conservação das ITUR 6. Procedimento de avaliação das ITUR 7. Realização do relatório de ensaios de funcionalidade 8. Elaboração do termo de responsabilidade pela execução da instalação		