

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sardoal e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	21
– Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Comenda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	34
– Acordo coletivo de trabalho n.º 46/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Corte do Pinto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	50
– Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pedrógão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	57
– Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago da Guarda e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	73
– Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Brás de Alportel e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	82
– Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sardoal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	91

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

– Bollinghaus Steel, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	107
– Matcerâmica - Fabrico de Louça, SA - Autorização de laboração contínua	109
– Corden Pharma Lisbon, SA - Autorização de laboração contínua - Retificação	111

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros 112
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 114

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global 116
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial 145
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 151
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra 183
- Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global 185
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 196
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras 221
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado 230
- Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração e texto consolidado 273

JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 11379/21.0T8PRT.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção - Concede-se a revista, revogando-se o acórdão recorrido, e decidindo-se que a expressão «dias consecutivos», constante da Cláusula 82.ª do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso 276

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração 286

- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração 287
- Sindicato dos Trabalhadores do Tesouro - SITES - Cancelamento 288

II – DIREÇÃO:

- Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FEDPORMAR - Confederação Sindical - Eleição 289
- UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Retificação 290

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) - Cancelamento 291

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC - Eleição 292
- Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição 293
- Associação Empresarial de Águeda - Eleição 294
- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição 295

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Hutchinson Borrachas de Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição 296
- Novo Banco, SA - Substituição 297

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal da Guarda - Eleição 298
- Câmara Municipal de Sabugal - Eleição 299
- Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da} - Eleição 300
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da} - Eleição 301

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sardoal 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 Sardoal 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 coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Sardoal 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 14.º 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cento e oitenta 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-A denúncia e sobrevigência do presente ACEP seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

CAPÍTULO II

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

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

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

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

4-Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

5-Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em turismo, exposições, atividades culturais, desportivas e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

6-Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

7-Sempre que seja possível, o EP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8-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.

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 solicitando parecer nos termos da lei à 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;
- f) Horário especial do Corpo de Bombeiros Municipais.

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 respetivo 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 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 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 %;

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

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

Cláusula 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito;
- f) As interrupções para repouso ou refeição não poderão exceder os trinta minutos, sendo as mesmas realizadas no local de trabalho ou outro indicado pela autarquia.

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

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 sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

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 10.^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, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. 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 da legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Horário Especial do Corpo de Bombeiros Municipais

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro e outros trabalhadores integrados no corpo de bombeiros é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem turnos de 12 horas de trabalho, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os Trabalhadores prestarão o seu trabalho, inseridos em regime de turnos permanente e total, aplicando-se a Cláusula 8.^a do presente ACEP, com as necessárias adaptações.

3- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente, devendo, pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas fazer coincidir o dia de descanso com o domingo.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

1- Os horários serão atribuídos nas situações previstas em regulamento de horário de trabalho.

Cláusula 13.^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 número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

Cláusula 14.^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 diferente de inadequado na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2022.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.^a**Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

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

- a) No caso em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa a acordar entre as partes;
- b) No caso do dia de aniversário recair em dia feriado, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte;
- c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, será concedido o dia 1 de março, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

2- É ainda concedida tolerância de ponto na Quinta-feira Santa. Sempre que por razões de serviço não seja possível gozar a tolerância no dia indicado, será concedida tolerância de ponto noutra data por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

3- Pode ser concedida dispensa do dia a trabalhador que, comprovadamente, realize dádiva de sangue ou medula.

4- 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.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, quando enquadrado nas respetivas funções e posto de trabalho.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 16.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

2- As normas previstas neste Capítulo 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, 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 atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): Município.

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 direta ou indiretamente, 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 Fator de Risco: Propriedade de uma instalação, atividade, 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 interação 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

projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo 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 ação 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 objetivo 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 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

Deveres do Empregador Público

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

1- 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;

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

a) 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;

b) 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;

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

d) 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 fatores materiais inerentes do trabalho;

e) 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;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

i) 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;

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

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

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) 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;

- p)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- q)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- r)* 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;
- s)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- t)* 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;
- u)* 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;
- v)* 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 18.^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 19.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 20.^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, 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 coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 21.^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 22.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 23.^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 ato 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 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- 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 ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunica-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 efetivos 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 à 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 24.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^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 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 geraram 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 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 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 26.^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 20.^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 21.^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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, 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 periodicamente com o órgão de direção 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 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 seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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 27.^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 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 cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 28.^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) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) 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;
- c) 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;
- 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 atividades 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 atividades 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 proteção e de prevenção;
- i) 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;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção 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 corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) 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;
- p) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 29.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, 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 30.^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 inspetiva 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 31.^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 32.^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 33.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3-Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

5- 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 34.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

Cláusula 35.^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 eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção 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 36.^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 37.^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, 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 coação para o efeito.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 38.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo publicitado na intranet do Município e disponibilizado um exemplar a quem o solicitar.

Cláusula 39.^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 40.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 41.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sardoal, 10 de março de 2023.

Pelo Município de Sardoal:

Sr. António Miguel Cabedal Borges, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

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 Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sra. Elsa Cristina Guerreiro Lopes, 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, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 30 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 37/2023, a fl. 47 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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.

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

Considerando que a Câmara Municipal de Ourique está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O Empregador Público:

Marcelo David Coelho Guerreiro, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ourique.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro e Maria Cristina dos Santos Dias, na qualidade de Secretário Nacional e Secretário Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito de Aplicação)

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Câmara Municipal de Ourique, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2-Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 248 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e sobrevivência)

1-O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação e vigora pelo prazo de dois anos.

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3-Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

(Período normal de trabalho e sua organização temporal)

1-Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

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

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

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

5-Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical a que pertençam, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 12.^a

6-As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7-Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, assegurando a compatibilização da vida familiar com a profissional.

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado; ou

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 20 horas.

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

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

11- Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

12- Todos os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim-de-semana, têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho.

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

Cláusula 4.^a**(Modalidades de horário de trabalho)**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;

Cláusula 5.^a**(Horários específicos)**

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP.

Cláusula 6.^a**(Horários rígidos)**

Horários rígidos são a modalidade de horários de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) De acordo com o regulamento interno de horários de trabalho estipulados e em vigor na autarquia.

Cláusula 7.^a**(Horário flexível)**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

- a) A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras: A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 8.^a

(Jornada Contínua)

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior ou na LTFP e demais legislação aplicável, a jornada contínua aplica-se aos trabalhadores inseridos no setor operacional:

a) De 15/6 a 15/9 das 7 h às 13 h;

b) - Outros horários, fora do estipulado por interesse e conveniência dos serviços, com despacho anual do Presidente da Autarquia.

Cláusula 9.^a

(Horário desfasado)

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

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

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.^a

(Trabalho por turnos)

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

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

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

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

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

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

- a) Almoço - entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar - entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia - entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

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

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

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

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

Cláusula 11.^a

(Trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) carreira de assistente técnico;
- b) carreira de assistente operacional;
- c) carreira de técnico superior, nas atividades de proteção civil, atividades de realização de eventos e espetáculos e nas atividades de apoio aos Gabinetes de Apoio aos Eleitos, apoio ao funcionamento dos órgãos autárquicos e outras que por interesse dos Serviços se justifiquem.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 12.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

Cláusula 13.^a**(Trabalho Suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

Cláusula 14.^a**(Limite anual da duração do trabalho suplementar)**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

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

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

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

Cláusula 15.^a**(Interrupção Ocasional)**

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador que não ultrapassem 5 horas mensais;

b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;

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

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

2- As interrupções ocasionais só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 16.^a

(Teletrabalho)

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica.

2- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, será celebrado o respetivo Acordo entre o Empregador e o Trabalhador.

Cláusula 17.^a

(Férias)

1- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- O previsto no número 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no número 4 do artigo 126.º da LTFP.

Cláusula 18.^a

(Acréscimo de Férias pelo Desempenho)

1- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor, tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 17.^a do presente acordo.

2- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

a) Acrescem 2 dias úteis de férias se durante o ano anterior não ocorrerem mais que 30 dias de faltas justificadas;

b) Acrescem 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade;

c) Acrescem 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade.

3- A data de referência para aplicação da regra enunciada no número 2, é 31 de dezembro do ano civil transato.

4- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de Janeiro de um determinado ano, e por interesse do serviço, até 31 de Maio e/ou de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, e que tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

5- A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 1, 2 e 4, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação a atribuir em 2023, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

6- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 1, 2 e 4 da presente cláusula.

7- O trabalhador que dê uma falta injustificada no ano anterior ao direito ao acréscimo de dias úteis de férias, perde o direito ao referido no número 2, no ano do direito ao gozo dos mesmos.

8- O gozo das férias referidas nos números 1, 2 e 4, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

10- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 17.^a do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 19.^a

(Feriados e Tolerâncias de ponto)

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Ourique.

2- O Empregador Público signatário do presente acordo, como recompensa do desempenho dos trabalhadores, e desde que a maioria dos mesmos tenha obtido desempenho positivo na avaliação transata, compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto em cada ano civil:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) A quinta-feira Santa;
- c) O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro se o dia 25 de dezembro coincidir com um domingo;
- d) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo;
- e) O dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios, desde que o mesmo tenha obtido desempenho positivo no período de avaliação transata, com exceção de que se esse dia coincidir com dia de descanso complementar, descanso obrigatório, dia feriado ou dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário;
- f) O dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3.^o grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios, desde que o mesmo tenha obtido desempenho positivo no período de avaliação transata, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios;
- g) Outros dias, por despacho do Sr. Presidente.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este.
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes a esta cláusula, com exceção ao dia de aniversário que deverá ser gozada de acordo com o n.º 2 alínea e) da presente cláusula.

4- A avaliação do desempenho relevante para a aplicação do disposto no número 2 da presente cláusula, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação atribuída em 2023, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

5- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto no número 2 da presente cláusula.

Cláusula 20.^a

(Horas para Atividade Sindical)

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, desde que os mesmos tenham obtido desempenho positivo no período de avaliação transata, têm direito para atividade sindical, ao tempo mensal de catorze horas, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores, sem perda de remuneração e subsídios, ou caso não tenham obtido desempenho positivo têm direito às horas estipuladas na legislação em vigor, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para atividade sindical.

Cláusula 21.^a

(Período Experimental)

É aplicável, para os filiados nos sindicatos subscritores, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou outro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

Cláusula 22.^a**(Registo de Assiduidade e Pontualidade)**

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 23.^a**(Princípios gerais)**

1- Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

4- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento aos seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade.

Cláusula 24.^a**(Deveres específicos do Empregador Público)**

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade, de acordo com a legislação em vigor;

j) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 25.^a

(Suplemento de penosidade e insalubridade)

1- Nos termos do n.º 6 do artigo 159.º da LTFP, têm direito ao suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade da carreira geral de assistente operacional no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e cadáveres animais e asfaltamento de rodovias de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde;

2- O referido suplemento remuneratório é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade;

3- Os serviços e áreas em que serão reconhecidos níveis de insalubridade ou penosidade serão todos os mencionados no n.º 1 da presente cláusula, e igualmente os considerados como serviços conexos às diversas áreas;

4- Das diversas áreas ou serviços mencionados e considerados, sob proposta financeiramente sustentada do presidente da câmara, devem ser definidos setores, funções, e trabalhadores cujas funções preencham os requisitos de penosidade e insalubridade, aos quais será atribuído um suplemento remuneratório por penosidade e insalubridade, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5- O valor a atribuir, reconhecido o nível alto de penosidade e insalubridade, deverá ser calculado proporcionalmente aos valores definidos para os níveis baixo e médio, de acordo com orientações e a lei aplicável, que corresponde a um valor fixo por dia de trabalho efetivamente prestado, correspondendo a 15% da remuneração base diária do nível considerado proporcional, salvo se resultar valor superior da aplicação do disposto na lei, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação;

6- O valor a atribuir, reconhecido o nível médio de penosidade e insalubridade, deverá ser o valor máximo do intervalo estipulado na lei, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação;

7- O valor a atribuir, reconhecido o nível baixo de penosidade e insalubridade, deverá ser o valor médio do intervalo estipulado na lei, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação;

8- Na Entidade Empregadora, a todas as áreas, serviços e serviços conexos, onde for reconhecido o exercício de funções em condições de insalubridade e/ou penosidade, serão apenas atribuídos o nível alto ou o nível médio;

9- Deverá ser informado e consultado, o sindicato subscritor do presente acordo, sempre que hajam alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento, assim como ao nível considerado, alto ou médio, bem como em relação aos trabalhadores, individualmente.

Cláusula 26.^a

(Obrigações 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 Empregador Público;

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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a 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 Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 27.^a

(Equipamento Individual)

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

4- Compete ao trabalhador usar, bem como zelar pela correta utilização das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho.

Cláusula 28.^a

(Locais para Refeição)

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à refrigeração e ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 29.^a

(Vestiários, Lavabos e Balneários)

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

Cláusula 30.^a

(Medicina no Trabalho)

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

Cláusula 31.^a

(Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho)

1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

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

7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, desde que os mesmos tenham obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, ou caso não obtenham desempenho positivo têm direito às horas estipuladas na legislação em vigor, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

9- O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores, desde que o mesmo tenha obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, ou caso não obtenha desempenho positivo, tem direito a usufruir dos créditos de acordo com o estipulado na legislação em vigor para as estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 32.^a

(Comissão Paritária)

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

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

12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 33.^a**(Divulgação)**

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP.

Cláusula 34.^a**(Participação dos Trabalhadores)**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 35.^a**(Resolução de Conflitos Coletivos)**

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

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

Ourique, 9 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Marcelo David Coelho Guerreiro, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ourique.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Maria Cristina dos Santos Dias, na qualidade de Membro do Secretariado Regional e Mandatária do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 24 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 47/2023, a fl. 49 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Comenda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8-Os trabalhadores que 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 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 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 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 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comenda, 4 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia da Comenda:

Abílio Flores Mendes, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia da Comenda.

Pela Associação Sindical:

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

Helena Isabel Duarte Neves, 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.

João José Carço Castelo, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 2 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 53/2023, a fl. 50 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 46/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Corte do Pinto 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 colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente 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 objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos colectivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da actividade desenvolvida pela Junta de Freguesia de Corte do Pinto, necessária à satisfação de necessidades sociais dos seus munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e reforçar os direitos dos seus trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho e descansos compensatórios que possibilitem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, proporcionando assim uma melhor motivação e um aumento da produtividade.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo colectivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Corte do Pinto, adiante designado por Empregador Público (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da 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 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente Acordo substitui o ACEP n.º 162/2015, publicado na 2.^a série do *Diário da República* n.º 255, de 17 de novembro de 2015 e entra em vigor no dia seguinte a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2-Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto 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 estipulado 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-No caso de trabalhadores com horário flexível ao abrigo das normas legais de proteção da parentalidade, e por opção dos mesmos, poderá o intervalo de descanso ser reduzido para 30 minutos.

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

5-Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado nas situações previstas no artigo 124.º da LTFP.

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.

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, após consulta à organização sindical outorgante.

3-As alterações de horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e à organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

4-Excetua-se do disposto no número anterior a alteração 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 com referência a consulta à comissão sindical, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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;
- a) Horários desfasado;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela 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.

Cláusula 7.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de quinze 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de 45 minutos de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua poderá ser adotada quando, por razões de economia, eficácia e eficiência do serviço se fundamentar ser a forma mais adequada de organização do tempo de trabalho.

5- A jornada contínua poderá ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

6- Em circunstâncias excecionais, designadamente quando, devido às condições meteorológicas, a prática dos horários aprovados não permita assegurar as boas condições de trabalho e a proteção da saúde dos trabalhadores, poderão ser fixados pontualmente, por despacho do Presidente da Câmara Municipal ou seu delegado legal e consultados os órgãos representativos dos trabalhadores, horários na modalidade de jornada contínua.

Cláusula 9.^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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

3- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

4- 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.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas com a mesma ou outra modalidade de horário;

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h30 e as 19h00 com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 9h30 às 12 horas e das 14h30 às 17h00, salvo quando se trate de serviços com horários diferenciados, caso em que as plataformas deverão ser fixadas pontualmente.

c) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, sem prejuízo dos horários flexíveis adotados no âmbito da parentalidade, em que a interrupção poderá ser reduzida a 30 minutos.

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

e) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

3- No final de cada período de referência há lugar:

a) A marcação de falta, a justificar, por cada período superior a meio-dia de trabalho;

b) À atribuição de créditos, até ao limite de meio-dia de trabalho

4- Os saldos, positivos ou negativos, até meio-dia de trabalho, podem ser usufruídos ou compensados no mês imediatamente a seguir.

5- Para os efeitos do disposto nos números anteriores, 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 a alínea a) do 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.

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.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^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 número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

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

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

Cláusula 14.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 15.^a

Recompensa do desempenho

1- Os trabalhadores têm 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- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2019-2020, inclusive.

3- Caso não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior, o trabalhador adquire o direito ao acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

4- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Cláusula 16.^a

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para o dia útil imediatamente seguinte, caso aquele coincida com dia feriado ou de descanso semanal.

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 17.^a

Atividade Sindical

Todos os Delegados sindicais eleitos nos locais de trabalho podem usufruir de 14 horas por mês para o desempenho das suas funções sindicais.

Cláusula 18.^a

Redução do período experimental

Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) Na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional - 90 dias.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 19.^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 20.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 21.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

2- As partes comprometem-se 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.

Cláusula 22.^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, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 23.^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 Direção Geral da Administração e do Emprego Público (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.

Corte do Pinto, 30 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Junta de Freguesia de Corte do Pinto:

Ricardo José Martins Moura Godinho, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Corte do Pinto

José Joaquim dos Santos Bento, na qualidade de Secretário da Junta de Freguesia de Corte do Pinto

Sandra Cristina Candeias Gomes, na qualidade de Tesoureira da Junta de Freguesia de Corte do Pinto

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

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, 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.

Vera Cristina Fernandes Horta 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 3 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 54/2023, a fl. 50 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Pedrógão 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 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 Junta de Freguesia presta aos seus fregueses 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 coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia da Pedrógão, 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 14.º 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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, e serão gozados em dias completos e sucessivos, em regra o Sábado e o Domingo.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

5- Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

6- Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio-dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

7- Sempre que seja possível, a Junta de Freguesia deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8- 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.

9- Todos os trabalhadores que efetuarem 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.

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 à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores solicitando parecer nos termos da lei à organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a 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 funda-

mentados 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 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 respetivo 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 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 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;
- 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 respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) O turno no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^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 10.^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, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. 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 da legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

1- Os horários serão atribuídos nas situações previstas em regulamento de horário de trabalho.

Cláusula 12.^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 13.^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 2 anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

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

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

Cláusula 14.^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 na presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

Cláusula 15.^a

Dispensas

- 1-O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2-Caso o referido dia coincida com o dia de descanso, feriado ou tolerância de ponto, a dispensa passará para o primeiro dia útil seguinte.
- 3-Caso o dia de aniversário comprometer o regular funcionamento do serviço, deverá o mesmo ser gozado no prazo máximo de 5 dias uteis, a contar da data do evento.

Cláusula 16.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Secção I

Disposições Gerais

Cláusula 17.^a

Princípios gerais e conceitos

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

2-As normas previstas neste Capítulo 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, 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 atividade, manual e/ou intelectual, à Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): Freguesia.

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 direta ou indiretamente, 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 Fator de Risco: Propriedade de uma instalação, atividade, 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 interação 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 projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo 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 ação 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 objetivo 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 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.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;

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 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 em relação às medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

xvii) Proceder, aquando 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 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 19.^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 LP, 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 El' pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 20.^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 21.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, 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 coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 22.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 23.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 24.^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 ato 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 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- 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 ato 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 efetivos 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 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 25.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^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 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 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 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 27.^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 20 (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 21.^o (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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, 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 periodicamente com o órgão de direção 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 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 seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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 28.^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 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 cláusula 26 (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 29.^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) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) 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;
- c) 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;
- 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 atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) [laborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades 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 proteção e de prevenção;
- i) 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;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção 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 corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) 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;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 30.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, 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 31.^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 inspetiva 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 32.^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 33.^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 34.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

4- A escolha dos E 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 35.^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 36.^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 eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção 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 37.^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 38.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, 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 coação para o efeito.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 39.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 40.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 41.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 42.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem unia 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.

Pedrogão, 12 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Junta de Freguesia de Pedrogão:

Paulo Alexandre Ganhão Simões, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Pedrogão

Pela Associação Sindical:

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

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, 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.

António Paulo Ramos Reis, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 5 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 56/2023, a fl. 50 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago da Guarda e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente 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 objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade para os municípios para, conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificações dos serviços que a Junta de Freguesia de Santiago da Guarda presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e pessoal com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto e de acordo com a Lei supra citada, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

David Manuel Baptista Rodrigues, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Santiago da Guarda.

Pela Associação Sindical:

Ángelo Feijão Monforte, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2-O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3-O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

4-Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1-O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no LGTFP.

2-O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de um ano.

3-Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374.º e 375 da LGTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1-Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2-A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3-Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1-Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3-Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

4-Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

5-Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 5.ª

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2-Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição dos representantes dos trabalhadores.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como à associação sindical subscritora do presente ACEP.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LGTFP e em casos excecionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente 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, 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- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Executivo da Junta de Freguesia, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo Dirigente.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de horário 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 obedece às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- i) 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, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 11.^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 sujeito às regras seguintes:

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

4- O débito de horas apurado no final do período de aferição dá lugar à marcação de uma falta por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho, falta essa que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

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 e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos 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 das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afeto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LGTFP.

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto.

5- 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 das disposições legais em vigor.

Cláusula 14.ª

Trabalho Noturno

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

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.ª

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto no art.º 106.º da LGTFP e os definidos nos artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 16.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º da LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

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

Cláusula 17.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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efectivamente 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 da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 18.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

6- 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.

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

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 19.ª

Execução

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 20.^a

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respetivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 21.^a

Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregador Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

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

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 22.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

2- As partes comprometem-se 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.

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 23.^a

Divulgação obrigatória

1-O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2-O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 24.^a

Participação dos trabalhadores

1-O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2-Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Clausula 25.^a

Segurança no Trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação actual.

Junta de Freguesia de Santiago da Guarda, 20 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público:

David Manuel Baptista Rodrigues, Presidente da Junta de Freguesia de Santiago da Guarda.

Pela associação sindical:

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

Ángelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Depositado em 5 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 55/2023, a fl. 50 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Brás de Alportel e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

Considerando que a Câmara Municipal de São Brás de Alportel, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade,

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, o qual substitui Acordo Coletivo de Trabalho n.º 35/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro de 2017, nos termos seguintes:

Pela Câmara Municipal de São Brás de Alportel:

Vítor Manuel Martins Guerreiro, Presidente da Câmara Municipal de São Brás de Alportel.

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Florbela Marques Vieira Alexandre, na qualidade de Secretário Regional e mandatário do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na Câmara Municipal de São Brás de, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2-Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevigência

1-O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no Boletim de Emprego Público e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3-A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1-Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

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

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

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

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

6-As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7-Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

Serviços Administrativos e Técnicos - Das 9h às 17h, com pausa de 1h, entre as 12h e as 14h.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

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

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

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

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

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

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

- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

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

3-O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4-O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Clausula 10.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

2-O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada continua.

3-O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

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

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

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

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

- a) Almoço - entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar - entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia - entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente técnico;
- b) Carreira de assistente operacional;

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

Cláusula 14.ª

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

Cláusula 16.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 % quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 % quando o regime de turnos for semanal 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 17.ª

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126.º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

Cláusula 18.ª

Férias

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

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

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais. 4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

5- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

6- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de São Brás de Alportel.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 20.ª

Faltas por nojo

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2-O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor,

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 22.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 23.^a

Obrigações 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 Empregador Público;

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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a 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 Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 24.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 25.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 26.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

São Brás de Alportel, 29 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Câmara Municipal de São Brás de Alportel:

Vitor Manuel Martins Guerreiro, Presidente da Câmara Municipal de São Brás de Alportel.

Pela Associação Sindical:

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Florbela Marques Vieira Alexandre, na qualidade de Secretário Regional e mandatário do SINTAP.

Depositado em 8 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 57/2023, a fl. 50 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sardoal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, 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 Sardoal 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 coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Sardoal adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, 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 14.º, 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cento e oitenta 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-A denuncia e sobrevigência do presente ACEP seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

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, e serão gozados em dias completos e sucessivos, em regra o Sábado e o Domingo.

4-Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

5-Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em turismo, exposições, atividades culturais, desportivas e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

6-Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

7-Sempre que seja possível, o EP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8-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.

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 solicitando parecer nos termos da lei à 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 Continua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Horário especial do Corpo de Bombeiros Municipais.

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 respetivo 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 continua

1- A modalidade de jornada continua, 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 continua 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 continua 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 %.

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

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

Cláusula 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito;
- f) As interrupções para repouso ou refeição não poderão exceder os trinta minutos, sendo as mesmas realizadas no local de trabalho ou outro indicado pela autarquia.

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

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 sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

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 10.^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, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. 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 da legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

1- Os horários serão atribuídos nas situações previstas em regulamento de horário de trabalho.

Cláusula 12.^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 número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

Cláusula 13.^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 diferente de inadequado na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2022.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Cláusula 14.^a

Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas

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

- a) No caso em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa a acordar entre as partes;
- b) No caso do dia de aniversário recair em dia feriado, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte;
- c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, será concedido o dia 1 de março, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

2- É ainda concedida tolerância de ponto na Quinta-feira Santa. Sempre que por razões de serviço não seja possível gozar a tolerância no dia indicado, será concedida tolerância de ponto noutra data por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

3- Pode ser concedida dispensa do dia a trabalhador que, comprovadamente, realize dádiva de sangue ou medula.

4- 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.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, quando enquadrado nas respetivas funções e posto de trabalho.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 15.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste Capítulo 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, 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 atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): Município.

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 direta ou indiretamente, 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 Fator de Risco: Propriedade de uma instalação, atividade, 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 interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: Processo nunca acabado de melhoria continua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo 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 ação 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 objetivo 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 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º

42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres do Empregador Público

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

1- 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;

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

a) 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;

b) 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;

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

d) 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 fatores materiais inerentes do trabalho;

e) 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;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

i) 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;

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

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

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) 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;

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

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

r) 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;

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

t) 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;

u) 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;

v) 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 17.^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 18.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 19.^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, 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 coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 20.^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 21.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 22.^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 ato 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 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- 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 ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunica-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 efetivos 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 à 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 23.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^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 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 geraram 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 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 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 25.^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 20.^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 21.^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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, 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 periodicamente com o órgão de direção 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 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 seguintes termos:
 - a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;
 - b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;
 - c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 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 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 cláusula 26.^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) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) 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;
- c) 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;
- 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 atividades 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 atividades 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 proteção e de prevenção;
- i) 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;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção 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 corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) 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;
- p) Promover a 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 ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir 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 29.^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 inspetiva 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 30.^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 31.^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 32.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

5- 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 33.^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 34.^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 eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção 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 35.^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 36.^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, 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 coação para o efeito.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 37.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo publicitado na intranet do Município e disponibilizado um exemplar a quem o solicitar.

Cláusula 38.^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 39.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 40.^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.

Sardoal, 19 de abril de 2023.

Pelo Município de Sardoal:

Sr. António Miguel Cabedal Borges, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

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

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

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

Depositado em 13 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 58/2023, a fl. 51 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Bollinghaus Steel, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa Bollinghaus Steel, L.^{da}, com o NIF 503752533 e sede na Travessa da Indústria, n.º 6, 2425-668 Vieira de Leiria, freguesia de Vieira de Leiria, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria, tendo como atividade licenciada a laminagem de aços inoxidáveis a quente (CAE 24100), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nos sectores de preparação de trabalho, laminagem e desempenho, no seu estabelecimento sito na Travessa da Indústria, n.º 6, 2431-909 Vieira de Leiria, freguesia de Vieira de Leiria, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, e com última alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

A requerente fundamenta o seu pedido em razões de ordem económica e técnica, decorrentes do acréscimo significativo de o número de encomendas recebidas, de modo a ser possível a respetiva satisfação com respeito pelos prazos acordados com os clientes, acompanhando, assim, outro setores de produção atualmente já a laborar no regime solicitado, contribuindo para a flexibilidade destes setores e de toda a empresa, o que é essencial para alcançar o seu objetivo estratégico em curso, de duplicação da capacidade produtiva até 2025.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração em como se trata, em parte, de trabalhadores a contratar, e apresentou as declarações de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A requerente apresentou o Título de Exploração Industrial n.º 543/2014, emitido pelo Ministério da Economia - Direção Regional da Economia do Centro, a 26 de junho de 2014, com aditamento IAP00011473 - 10 OUT 2017, e o Alvará de Autorização de Utilização n.º 81/14, emitido pela Câmara Municipal da Marinha Grande, referentes ao estabelecimento industrial aqui em causa para a atividade de laminagem a quente e decapagem química (CAE 24100 e 25610);

4- A requerente apresentou prova dos pedidos de parecer solicitados à comissão sindical enquanto estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Bollinghaus Steel, L.^{da}, a laborar continuamente, nos sectores de preparação de trabalho, laminagem e desempenho, no seu estabelecimento sito na Travessa da Indústria, n.º 6, 2431-909 Vieira de Leiria, freguesia de Vieira de Leiria, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria.

Lisboa,

26 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.

27 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Matcerâmica - Fabrico de Louça, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Matcerâmica - Fabrico de Louça, SA, com o NIF 505218470, sede em Campo Grande, n.º 28, 5 A, 1700-093 Lisboa, tendo como atividade a fabricação de louças e outros artigos cerâmicos (CAE 23412), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nos sectores de contramoldagem, forno de chacota e forno de vidro no seu estabelecimento industrial sito em Rua da Cerâmica, n.º 245, Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, freguesia de São Mamede, concelho da Batalha, distrito de Leiria.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria (APICER) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS), com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, e com Portaria de Extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica, tecnológica e energética decorrentes do acréscimo significativo de encomendas (a quase totalidade da sua produção destina-se à exportação), concluindo que sem interrupções no seu processo produtivo será possível atingir uma poupança energética, bem como a estabilização, rentabilização e aumento de capacidade dos seus processos produtivos.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A requerente apresentou a Licença de Exploração Industrial n.º 65/2008, emitida pelo Ministério da Economia e da Inovação - Direção Regional da Economia do Centro, a 26 de junho de 2008, referentes ao estabelecimento industrial de tipo 2 localizado no Outeiro do Seixo, freguesia de S. Mamede, concelho da Batalha, destinado ao fabrico de artigos em faiança (CAE 23412), tendo também apresentado documentos que comprovam que, no âmbito do Sistema de Indústria Responsável (SIR), o processo foi remetido à Câmara Municipal da Batalha em 2018, sendo que desde essa data não foram solicitados outros elementos à requerente;

4- A requerente apresentou Informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Matcerâmica - Fabrico de Louça, SA, a laborar continuamente nos sectores de contramoldagem, forno de chacota e forno de vidro no seu estabelecimento sito na Rua da Cerâmica, n.º 245, Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, freguesia de São Mamede, concelho da Batalha, distrito de Leiria.

Lisboa,

26 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.

27 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Corden Pharma Lisbon, SA - Autorização de laboração contínua - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, foi publicada com inexatidão a autorização de laboração contínua da empresa Corden Pharma Lisbon, SA, pelo que se procede à sua retificação nos seguintes termos:

Na página 31 onde se lê:

«(...) - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio.*»

Deve ler-se:

«(...) - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio.*

- O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes.*»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 32 811 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9,7 % são mulheres e 90,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 120 TCO (33,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 21 691 TCO (66,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,6 % são homens e 8,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 20 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, são estendidas, ao território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

15 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem à atividade de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, 6728 trabalhadores a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 48,4 % mulheres e 51,6 % homens. De acordo com os dados da amostra, verifica-se que para 1591 TCO (23,6 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 5137 TCO (76,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, quais 46,0 % são homens e 54,0 % são mulheres.

Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas.

Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

tensões; Considerando ainda que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados na anterior extensão, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 20 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

15 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresenta, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2- Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1- São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato seja admitida aprendizagem.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4- Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal, passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5- Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1- Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no número 5 da cláusula 9.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2- Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3- Os oficiais de 3.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6- Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7- No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8- Os oficiais de 1.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 13.^a

Horário normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas repartindo-se por cinco dias de 2.^a a 6.^a feira.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acrés-

cimentos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5- O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6- O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20h00 dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7- Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e cento e vinte horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

Cláusula 15.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 5,20 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo III, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

- 1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.
- 2- O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.
- 3- No caso de a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.
- 2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.
- 4- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.
- 2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{Período de trabalho semanal}}$$

- 3- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho nocturno

- 1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2- Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no número 1 desta cláusula e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 16,40 €.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

- 1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.
- 2- Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de sessenta dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de dezembro.

5- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6- No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7- Nos casos previstos no número 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 28.^a

Acréscimo da duração das férias

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

2- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, caso se verifique 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 respectivo subsídio.

2- O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 30.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3- A redução do período de férias, prevista na cláusula 42.^a, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3- 3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6- Haverá ainda lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

7- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

8- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no número 2 desta cláusula.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11- A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-feira Santa;

25 de abril;

Domingo de Páscoa;

1 de maio;

10 de junho;

Corpo de Deus;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal do respectivo concelho.

3- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 37.^a

Faltas - Definição

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.
- 3- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

- a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;
- b) As dadas para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização;
- c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. Aos períodos de ausência previstos nesta alínea e em b) acresce um dia por cada filho além do primeiro;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;
- e) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- f) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- g) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, sogros, genros e noras);
- h) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
- i) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Aplica-se o disposto na alínea *h)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 39.^a

Comunicação e prova sobre falta justificada

- 1- As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 2- As faltas dadas por motivo da alínea *e)* da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.
- 3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea b) do número 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea c) do número 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;
- e) As previstas na alínea d) até 4 dias/mês para dirigentes e 8 horas/mês para delegados sindicais;
- f) As previstas na alínea j) do número 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;

- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no número 2 da cláusula 8.^a;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;
- j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;
- g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no número 2 da cláusula 8.^a;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a**Quotização**

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO V

DisciplinaCláusula 49.^a**Sanções disciplinares**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 50.^a**Exercício da acção disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na Cláusula 81.^a do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a**Suspensão do trabalhador**

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2- O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 52.^a**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) da cláusula 45.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 53.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1- Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2- A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3- Da aplicação das sanções previstas no número 1 da cláusula 49.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

3- O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

4- Considera-se económico o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos números 1 ou 2 desta Cláusula, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

6- A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

7- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

8- O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respectivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o número 7 desta cláusula, mencionando a sua identificação, a actividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o número 5 precedente.

Cláusula 55.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

ParentalidadeCláusula 56.^a**Parentalidade**

1- Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

d) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

e) A licença referida na alínea *c)* é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

f) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

g) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea *c)*, ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

h) Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;

i) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

j) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

2- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

4- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

5- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 57.^a**Direitos de personalidade**

Aos trabalhadores serão assegurados os direitos de personalidade, nomeadamente os previstos nos artigos 14.º a 22.º do Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da Segurança Social.

SECÇÃO II

Trabalhado de menores

Cláusula 59.^a

Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1- O empregador deve proporcionar ao menor, condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3- O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4- A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 60.^a

Admissão de menor ao trabalho

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

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 61.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 62.^a

Denúncia de contrato por menor

1- O menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar de menor

1- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3- Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menor no período nocturno

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5- O disposto nos números 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no número 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no número 3 da cláusula 63.^a

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantesCláusula 65.^a**Noção de 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 duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

Cláusula 66.^a**Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante**

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Cláusula 67.^a**Faltas para prestação de provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 4 da cláusula 72.^a

5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 68.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 69.^a

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Cláusula 70.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 71.^a**Cessação e renovação de direitos**

1- O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Cláusula 72.^a**Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante**

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 73.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de Segurança e Saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a nova redacção introduzida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, e sucessivas redacções:

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 db (decibéis).

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos identificados;

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corres-

pondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine;

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 75.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de saúde e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo referido Código ou seja:

a) Caducidade;

- i)* Verificando-se o seu termo;
- ii)* Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- iii)* Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.
- b)* Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;
- c)* Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;
- d)* Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 78.^a**Ilicitude do despedimento**

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a)* Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d)* Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 79.^a**Efeitos da ilicitude**

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a)* A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b)* A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 80.^a**Justa causa de despedimento**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c)* Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h)* Falta culposa de observância de normas de segurança e saúde no trabalho;
- i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j)* Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l)* Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 81.^a**Procedimento disciplinar**

A elaboração da nota de culpa, a suspensão preventiva do trabalhador, a resposta à nota de culpa, a instrução e a decisão, obedecem aos artigos 353.º a 357.º do Código do Trabalho.

Cláusula 82.^a**Resolução**

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.
- 3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- 4- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 83.^a**Indemnização devida ao trabalhador**

- 1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 2- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
- 3- No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 84.^a**Falência**

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.
O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 85.^a**Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho**

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:
 - a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
 - b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.
- 2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 86.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 87.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 88.^a

Funcionamento

1- Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 89.^a

Revogação dos contratos anteriores

O presente Contrato Colectivo, revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e n.º 11, de 22 de março de 2022.

Cláusula 90.^a

Direitos adquiridos

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 91.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador - É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar - É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha - É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador - É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro - É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador - É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de ouro - É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor - É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro - É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas) - É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual - É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico - É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador - É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro - É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais - É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina

Ourives (ourives de ouro) - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas - É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais {operador de máquinas de polir}, mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata) - É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha - Oficial principal (a)
	Cinzelado - Oficial principal (a)
	Cravador joalheiro - Oficial principal (a)
	Filigraneiro - Oficial principal (a)
	Guilhochador - Oficial principal (a)
	Gravador manual - Oficial principal (a)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Oficial principal (a)
	Joalheiro - Oficial principal (a)
	Oficial de faqueiro - Principal (a)
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - Principal (a)
	Ourives - Oficial principal (a)
	Prateiro - Oficial principal (a)
	II
Dourador/prateador - Oficial principal (b)	
Cinzelador de 1. ^a	
Cravador joalheiro de 1. ^a	
Filigraneiro de 1. ^a	
Fundidor-moldador (em caixa) - Oficial principal (b)	
Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Oficial principal (b)	
Guilhochador de 1. ^a	
Gravador manual de 1. ^a	
Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a	
Joalheiro de 1. ^a	
Oficial de faqueiro de 1. ^a	
Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a	
Operador de máquinas de lapidar metais - Principal (b)	
Ourives de 1. ^a	
Polidor de pratas - Oficial principal (b)	
Polidor de ouro e Joalheiro - Oficial principal (b)	
Prateiro de 1. ^a	

III	Alisador/acabador - Oficial principal (b)
	Dourador/prateador de 1. ^a
	Enchedor - Oficial principal (b)
	Esmaltador de artefactos de ouro - Oficial principal (b)
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a
	Gravador mecânico - Oficial principal (b)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a
	Polidor de pratas de 1. ^a
	Polidor de ouro e joalharia de 1. ^a
IV	Alisador/acabador de 1. ^a
	Batedor de ouro em folha de 2. ^a
	Cinzelador de 2. ^a
	Cravador/joalheiro de 2. ^a
	Dourador/prateador de 2. ^a
	Enchedor de 1. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a
	Filigraneiro de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a
	Guilhochador de 2. ^a
	Gravador manual de 2. ^a
	Gravador mecânico de 1. ^a
	Joalheiro de 2. ^a
	Oficial de faqueiro de 2. ^a
	Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a
	Ourives de 2. ^a
Prateiro de 2. ^a	
Polidor de pratas de 2. ^a	
Polidor de ouro e joalharia de 2. ^a	

V	Alisador/acabador de 2. ^a
	Batedor de ouro em folha de 3. ^a
	Cinzelador de 3. ^a
	Cravador/joalheiro de 3. ^a
	Dourador/ prateador de 3. ^a
	Enchedor de 2. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a
	Filigraneiro de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a
	Guilhochador de 3. ^a
	Gravador manual de 3. ^a
	Gravador mecânico de 2. ^a
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a
	Joalheiro de 3. ^a
	Oficial de faqueiro de 3. ^a
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a
	Ourives de 3. ^a
	Prateiro de 3. ^a
Polidor de pratas de 3. ^a	
Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a	
VI	Alisador/acabador de 3. ^a
	Enchedor de 3. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a
	Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar
	Praticante do 2.º ano
	Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano
	Pré-oficial do 1.º ano
IX	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano
(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.	
(b) Profissões sem aprendizagem, mas com tempo de prática.	

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em €
I	1 145,00 €
II	1 085,00 €
III	1 025,00 €
IV	970,00 €
V	880,00 €
VI	855,00 €
VII	795,00 €
VIII	785,00 €
IX	775,00 €
X	765,00 €

Declarações

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 28 de março de 2023.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direcção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direcção.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Rogério Paulo Amoroso da Silva, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 156/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

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

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- (...)

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

(...)

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

(...)

Cláusula 99.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais e profissões em níveis de remuneração

(...)

Nível IV:

Contabilista (certificado)

Nível VII:

Chefe de secção (ADM)

Nível IX:

Cozinheiro-chefe

(...)

Escriturário principal - Subchefe de secção (ADM)

Nível XI:

Cozinheiro de 1.^a

(...)

Escriturário de 1.^a

Nível XII:

Cozinheiro de 2.^a

(...)

Escriturário de 2.^a

Nível XIII:

Cozinheiro de 3.^a

(...)

Escriturário de 3.^a

Nível XIV:

Estagiário do 2.º ano (ADM)

Nível XV:

Estagiário de 1.º ano (ADM)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2023)

Tabela A

Nível	RM
1	1 299,00 €
2	1 213,00 €
3	1 145,00 €
4	1 094,00 €
5	1 050,00 €
6	970,00 €
7	917,00 €
8	865,00 €
9	838,00 €
10	825,00 €

11	807,00 €
12	801,00 €
13	792,00 €
14	782,00 €
15	772,00 €
16	768,00 €
17	764,00 €
18	760,00 €

Tabela B

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

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	3 113
II	de 23 a 25	2 450
III	de 20 a 22	2 092
IV	de 16 a 19	1 973
V	de 13 a 15	1 907
VI	de 9 a 12	1 756
VII	de 4 a 8	1 513
VIII	de 0 a 3	1 050

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

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 562
II	de 23 a 25	2 360
III	de 20 a 22	1 976
IV	de 16 a 19	1 907
V	de 13 a 15	1 756
VI	de 9 a 12	1 513
VII	de 4 a 8	1 398
VIII	de 0 a 3	1 050

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

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 619
II	de 23 a 25	1 983
III	de 20 a 22	1 860
IV	de 16 a 19	1 695
V	de 13 a 15	1 520
VI	de 9 a 12	1 439
VII	de 4 a 8	1 179
VIII	de 0 a 3	1 050

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

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 563

II	de 23 a 25	1 936
IIi	de 20 a 22	1 812
IV	de 16 a 19	1 650
V	de 13 a 15	1 488
VI	de 9 a 12	1 384
VII	de 4 a 8	1 129
VIII	de 0 a 3	999

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos serviço	Valores euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 242
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 184
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 169
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 107
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	997
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	900

VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	795
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	772
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	764
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	760

Porto, 28 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

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

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

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

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

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

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

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

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

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

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

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

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 153/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023. O pagamento dos retroativos será pago em três prestações, até ao limite máximo de três meses imediatamente seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 13.^a-A**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a tercei-

ros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei;

b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a-A

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não

constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- 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, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

10- 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.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 18,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 18,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 25,50 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 5,50 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 097,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 012,00

III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	960,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogueiro-encarregado	915,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. ^a Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1. ^a classe	854,00
VI	Cobrador de 1. ^a classe Assistente administrativo de 2. ^a Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2. ^a classe Rececionista	831,00
VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogueiro de 3. ^a classe	800,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	775,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	765,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- 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.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

7- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2- A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3- Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4- A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5- Considera-se automaticamente admitido com caráter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à atividade efetiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respetiva categoria.

6- O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua atividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados

1- Quando a entidade patronal entender admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2- Poderão consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

1- A entidade empregadora obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respetiva categoria.

2- Sempre que as entidades empregadoras, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;

b) Para os cargos de chefia, as entidades empregadoras ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

Cláusula 10.^a**Preenchimento de vagas por promoção interna**

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**Deveres da entidade empregadora**

São deveres da entidade empregadora:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato coletivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 45.^a;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respetiva atividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respetivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respetivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, direta ou indiretamente, atividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as atividades inerentes a uma aturada vigilância sobre atos de eventual sabotagem económica;

f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;

d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a, 15.^a e 16.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;

j) Opor-se ao exercício do controlo de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;

l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;

m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;

n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na nos termos legais.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

Cláusula 13.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a

entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei;

b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 14.^a

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência coletiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade empregadora não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não sejam motivadas pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.^a

Banco de horas

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Outras situações acordadas entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da entidade empregadora, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, dez dias.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

6- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do trabalhador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da entidade empregadora. A entidade empregadora terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da entidade empregadora, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, dez dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

8- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

12- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa apenas poderá recorrer, por cada trabalhador, ao máximo de cento e sessenta horas anuais de trabalho suplementar.

4- Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5- Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6- A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 20.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 75 %, se for noturno, incluindo já o acréscimo legal;

c) 100 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja noturno.

2- Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, exceto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4- Nos casos em que o trabalho suplementar for obrigatório e se prolongue para além de duas horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 20.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de caráter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial nas seguintes condições:

- a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores da empresa.

6- A duração máxima do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais.

7- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão integrar os quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não prestem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

8- Cessando o motivo justificativo constante do contrato, o trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou fiquem vagos.

9- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 21.^a-A

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as

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

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- 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, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

10- 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.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

Cláusula 23.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento a cada trabalhador deve ser efetuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito em dinheiro, exceto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando finda a substituição regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 18,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 18,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

6- Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade nos termos do números 1 e 2 ainda que o respetivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

7- Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos números 1 a 3 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efetiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

9- O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores admitidos depois de 1 de janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3- No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação ou da suspensão.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 28.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2- O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 25,50 €, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3- Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atingirem, em média, por cada trabalhador da mesma profissão vinte horas de trabalho suplementar ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4- Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5- Para efeito do cômputo da média de horas suplementares referidas no número 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 100 % sobre a sua retribuição normal.

2- Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão e da cessação, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4- O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, a entidade empregadora e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade empregadora, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6- A entidade empregadora elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7- Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

8- Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

10- A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

11- Poderá a entidade empregadora, mediante autorização do ministério responsável pela área laboral, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades empregadoras um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

Cláusula 35.^a

Indemnização por férias não gozadas

1- A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias estipuladas neste contrato.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3- O disposto no número 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação nas normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 36.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com exceção das referidas nas alíneas *c)* e *g)* do número 1 da cláusula 37.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença acidental ou cumprimento de obrigação legal;

b) Prática de atos inerentes ao exercício de funções de cargos ou atividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha reta, durante cinco dias;

e) Falecimento de parentes ou afins da linha reta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;

h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

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

j) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

m) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente quando não haja equipa de prevenção na corporação respetiva;

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

o) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

p) A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência a membro de agregado familiar;

d) As previstas na alínea *p)* da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na alínea *c)* do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 39.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infração disciplinar quando reintegradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2- O subsídio de férias previsto na cláusula 34.^a não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

Cláusula 40.^a**Consequências por falta de veracidade dos factos alegados**

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 37.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 41.^a**Impedimentos prolongados**

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessaçã o do contrato de trabalhoCláusula 42.^a**Cessaçã o do contrato de trabalho**

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a atual, nos números seguintes:

I) Causas da cessaçã o

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Rescisã o do trabalhador.

II) Cessaçã o do contrato por mútuo acordo das partes

1- É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessaçã o do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaraçã o de revogar o contrato foi devida a dolo ou coaçã o da outra parte.

III) Cessaçã o do contrato individual de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV) Cessaçã o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3- Nas ações judiciais de impugnaçã o de despedimento compete à entidade empregadora a prova da existência de justa causa invocada.

V) Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VI) Nulidade do despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

VII) Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas *b)* e *f)* do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

6- O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 43.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 43.^a-A

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Direitos parentais

Cláusula 44.^a

Parentalidade

Nesta matéria aplica-se o disposto no regime legal vigente.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 45.^a

Trabalhador-estudante

1- A entidade empregadora, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respetiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade empregadora concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2- Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame no dia imediatamente anterior.

3- A entidade empregadora poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 46.^a

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.
- 2- O valor do subsídio de refeição é de 5,50 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.
- 3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

Infração à disciplina

- 1- Considera-se infração disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respetivos contratos individuais de trabalho.
- 2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

A entidade empregadora tem e exerce o poder disciplinar, ou diretamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 50.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve para conhecimento da infração.

2-

a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção para a sua residência habitual conhecida da entidade empregadora, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no número 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4- É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5- O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade empregadora outras 5.

6- Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respetivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar -se no prazo de quatro dias úteis após a receção.

7- A entidade empregadora ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8- A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente número 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9- A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do número 1, constitui nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo.

10- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11- A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12- Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

4- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 52.^a

Caducidade da ação e prescrição da ação disciplinar

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 53.^a

Comunicação das sanções

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 54.^a

Recurso

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 55.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades empregadoras, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspeção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 56.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 57.^a

Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 3- O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efetuá-las, invocando razões ponderosas.
- 4- O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 58.^a

Pequenas e grandes deslocações

- 1- Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de atividade.
- 2- Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.
- 3- Para efeitos do número 1, considera-se zona de atividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

Cláusula 59.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1- São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.
- 2- As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro

- 1- As grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:
 - a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 58,00 € por dia de deslocação no Continente e ilhas e de 102,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

c) Ao pagamento, durante o período efetivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, direta e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias, seguidos de deslocação;

e) A efetuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho, havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes coletivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

f) No Continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 59.^a;

h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3- Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 62.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respetiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 61.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4- Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 63.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade empregadora.

Cláusula 64.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2- Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3- Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4- O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao

seu local habitual de trabalho.

5- Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 66.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de prevenção, segurança e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

Cláusula 68.^a

Comissão de segurança e saúde

- 1- Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.
- 2- Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.
- 3- As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.
- 4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.
- 5- Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade empregadora e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 69.^a

Regulamento de segurança e saúde

1- A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de segurança e saúde no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2- Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no ato de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 70.^a

Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de segurança e saúde que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade empregadora, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infração disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 71.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Reclassificação profissional

A entidade empregadora procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respetivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

Cláusula 73.^a

Manutenção das regalias anteriores

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 74.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes setores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

Cláusula 75.^a

Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias: porteiro e guarda. Se existirem trabalhadores classificados nestas categorias, são reclassificados na categoria profissional de contínuo (mais de 18 anos).

2- Os trabalhadores classificados nas categorias de segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário especializado são reclassificados nas categorias de assistente administrativo de 2.^a, assistente administrativo de 1.^a e técnico administrativo, respectivamente.

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de centro de recolha de processamento de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar

para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico -financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Cobrador - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros -mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis -matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-datilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Datilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos datilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Programador de computador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela análise de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz -lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem -lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogoeiros

Encarregado de fogueiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I - Serviços administrativos

A) Condições mínimas de admissão

a) Profissionais de escritório - As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio,

as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, excetuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respetivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) Profissionais de informática - As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) Cobradores - Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas - Idade mínima de 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

e) Pacote - Idade não inferior a 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

f) Contínuos - Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

Nota: No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades empregadoras com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B) Dotações mínimas

1- É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

c) Um profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;

b) Os assistentes administrativos serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de assistentes administrativos de 1.^a e assistentes administrativos de 2.^a ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos assistentes administrativos ou equiparados.

3- Quando as entidades empregadoras tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

C) Acesso obrigatório

1- Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Assistente administrativo de 2.^a;

Cobrador;

Telefonista;

b) Os estagiários e os datilógrafos logo que completem 2 anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a assistentes administrativos de 2.^a;

c) Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de assistentes administrativos;

d) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação, de quatro anos e mais anos, a assistente administrativo de 2.^a;

e) Os cobradores de 2.^a classe são promovidos a cobradores de 1.^a no fim de quatro anos na classe de 2.^a;

f) Os telefonistas de 2.^a serão promovidos a telefonistas de 1.^a no fim de quatro anos na classe de 2.^a Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

D) Quadro de densidades dos assistentes administrativos

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	–	–	–	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	–	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

II - Fogueiros

1- As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

III - Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial**(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 097,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 012,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	960,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogueiro-encarregado	915,00

V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. ^a Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1. ^a classe	854,00
VI	Cobrador de 1. ^a classe Assistente administrativo de 2. ^a Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2. ^a classe Rececionista	831,00
VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogueiro de 3. ^a classe	800,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	775,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	765,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 16 de março de 2023.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 155/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra

Contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, celebrado por Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020, estendido por Portaria n.º 249/2020, de 23 de outubro e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, estendido por Portaria n.º 103/2022, de 25 de fevereiro de 2022 e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,00 € 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 comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Tabela salarial 2023
0	1 310,00 €
1	1 125,00 €
2	1 003,00 €
3	985,00 €
4	879,00 €
5	870,00 €
6	823,00 €
7	808,00 €
8	795,00 €
9	785,00 €
10	775,00 €
11	765,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

14 de abril de 2023.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 159/2023, 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 Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global

Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração

Entre: Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registado na Irlanda com o número 104547; doravante referida como «Ryanair», representada por Darrell Hughes, diretor de estratégia de RH e operações devidamente autorizado.

E: SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, com estabelecimento principal em Rua Frei Tomé de Jesus, 8 - 1749-057, Lisboa, Portugal representado por Tiago Grácio de Faria Lopes e Luis Miguel Marques Teodoro, na qualidade de presidente e vice-presidente, respectivamente.

Doravante referido como «o sindicato».

SECÇÃO I

Introdução e enquadramento

a) Através do acordo de emergência de julho de 2020 em resposta à crise da Covid-19, a Ryanair, a SPAC e o conselho de empresa priorizaram a manutenção do maior número possível de postos de trabalho de piloto, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções significativas de custos para permitir à empresa fazer face ao impacto devastador das restrições de viagens e condicionamento de horários. Os últimos 2 anos da crise da Covid-19 foram extremamente desafiantes para a tripulação e para a companhia, com perdas de 815 milhões de euros até 31 de março de 2021 e de 355 milhões de euros até 31 de março de 2022. Embora continue a existir uma incerteza considerável em torno da recuperação das tarifas pós-Covid e o conflito em curso na Ucrânia tenha resultado numa espiral de preços do petróleo (mais de 100 dólares por barril), a Ryanair, o SPAC e o conselho de empresa trabalharam para acelerar a recuperação salarial e incorporar aumentos salariais, de forma a proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

b) As partes acordam em revogar na íntegra o acordo de empresa celebrado pela Ryanair e pela SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, (aqui referido como «AE»), suspenso pelo acordo de emergência publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021, que é inteiramente substituído por este novo acordo, cujos termos são globalmente mais favoráveis do que os estabelecidos no AE anterior.

c) Este acordo é vinculativo para a Ryanair e para todos os pilotos representados pelo SPAC e que estejam ao serviço da Ryanair (doravante «pilotos») e, portanto, aplica-se a um empregador e 125 pilotos. As partes concordam em efectuar e solicitar a publicação dos termos exactos da versão portuguesa do presente AE, em anexo, e a sua extensão a todos os pilotos da Ryanair cujas funções não estejam expressamente fora do âmbito do presente AE, ao abrigo da cláusula 2.3.

d) A Ryanair é uma companhia de aviação comercial com o Código de Actividade Económica («CAE») n.º 51100.

e) Este acordo aplica-se a todo o território nacional.

SECÇÃO DOIS

Regulamentação

1- Definições

1.1- «Pilotos» significa os pilotos com contrato de trabalho direto com a Ryanair, com base em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

1.2- «Salário base» significa o vencimento de base bruto, que está especificado como um montante anual e é pago em 12 prestações mensais, incluindo-se aí a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

1.3- «Comandante» (CPT) é um piloto nomeado pelo chefe dos pilotos da Ryanair enquanto comandante e que tem um contrato de trabalho com a Ryanair (incluindo validação da licença) para a função de comandante.

1.4- «Primeiro oficial» (FO) é um piloto que completou 1500 ou mais horas de voo (CS 25) e atingiu o nível de voos exigido, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.5- «Primeiro oficial júnior» (JFO) é um piloto que completou 500 ou mais horas de voo (CS 25) mas menos de 1500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.6- «Segundo oficial» (SO) é um piloto que completou menos de 500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.7- «Co-piloto» é um piloto que ou é um SO, um FO ou um JFO.

1.8- «Trabalho em dia de folga» (WOFF) é um dia em que um piloto inicia um período de serviço em voos comerciais a pedido da companhia, em dia agendado como folga.

1.9- «Hora de bloco planeada» ou «SBH» significa as horas de voo planeadas (escaladas), conforme estabelecido na publicação da escala de pilotos e depois efetivamente executadas pelo piloto.

1.10- «Subsídio SBH» significa o pagamento de um subsídio que é calculado por cada hora de voo planeada (SBH) e é pago mensalmente à posteriori. O subsídio SBH pretende compensar os custos incorridos pelos pilotos e as deslocações inerentes.

1.11- «Escala de serviço» - Significa uma escala elaborada pela Ryanair que geralmente define dias de serviço como «on» e outros sem serviço como «off», que significam dias de folga ou dia de descanso. (ex.: escalas de serviço 5/4 significa uma escala de serviço com 5 dias de trabalho seguidos de 4 dias de folga ou dias de descanso).

2- Âmbito e termo

2.1- Este acordo de empresa (AE) abrange todos os pilotos (como definido na cláusula 1.1.^a, excluindo os especificados na cláusula 2.3.^a abaixo).

2.2- Este acordo abrange todos os tipos/variantes de aeronaves, incluindo qualquer tipo ou variante que possa ser introduzida no futuro.

2.3- Este acordo não se aplica aos pilotos de gestão/comandantes de base que permanecem fora do âmbito deste acordo.

2.4- Este acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigorará até 31 de março de 2027, com exceção das cláusulas que tenham efeito retroativo nos termos permitidos pelo Código do Trabalho, as quais terão efeito retroativo a partir das datas inseridas em cada uma das respetivas cláusulas.

2.5- As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência relativamente a 31 de março de 2027, ou seja, o mais tardar até 1 de outubro de 2026.

2.6- Todos os pilotos com base em Portugal, nessa data, transitaram para a legislação laboral portuguesa aplicável em 1 de fevereiro de 2019.

2.7- A lei portuguesa aplica-se a todos os pilotos a partir de 1 de fevereiro de 2019 e os tribunais portugueses terão competência para apreciar questões decorrentes dos contratos individuais dos pilotos e deste AE a partir dessa data. O SPAC concorda em não fazer quaisquer novas reclamações colectivas, com caráter retroativo, relativamente à aplicabilidade da lei laboral portuguesa, relacionadas com a tripulação que opera nos aviões da Ryanair.

2.8- A partir de 1 de janeiro de 2022 (devido a uma alteração na legislação fiscal irlandesa), a tripulação da Ryanair em Portugal já não está sujeita ao imposto sobre o rendimento irlandês e a Ryanair retém agora o Imposto sobre o rendimento português sobre todos os rendimentos brutos.

3- Contratos de trabalho da Ryanair

3.1- No início de cada estação, a Ryanair irá anunciar a disponibilidade de contratos de trabalho para pilotos e aceita avaliar todas as candidaturas dos prestadores de serviços a postos com contratos de trabalho, mediante disponibilidade. Em cumprimento da legislação portuguesa, o SPAC deve aceitar que nem todos os pilotos

com base em Portugal pretendem ter um contrato de trabalho e alguns preferem prestar os seus serviços à Ryanair mediante um contrato de prestação de serviços (e o SPAC irá respeitar a opção dos pilotos nesta questão).

4- Reposição salarial acelerada

4.1- As partes concordam em acelerar significativamente a reposição das reduções salariais acordadas em 2020 devido à pandemia de Covid-19.

4.2- Os acordos de redução salarial implicaram um corte salarial escalonado de 20 %, que será agora reposto da seguinte forma (como exemplificado pelo anexo III):

4.2.1- Em maio de 2022, 10 % da redução salarial é reposta.

4.2.2- Os restantes 10 % da redução salarial são repostos em dezembro de 2022.

5- Salário base e aumento salarial

5.1- Remuneração de novos candidatos: Os níveis remuneratórios de novos candidatos especificadas na secção 5.12 do AE de 1 de abril de 2019 serão também repostos de acordo com o ponto 4.2 acima. Os comandantes baseados em Portugal (a partir de 1 de junho de 2022) que se encontram atualmente na escala de novos candidatos do AE de 2019 irão subir dois lugares na nova escala (tabela 5.3 abaixo) a 1 de abril de 2024. Exemplo - um piloto no ano 1 da escala do AE de 2019 (93 000 euros de salário base bruto à taxa totalmente reposta) passará para o ano 3 na tabela 5.3 abaixo (99 500 euros de salário base bruto). Posteriormente, os pilotos irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de upgrade a comando, conforme indicado na tabela 5.3 abaixo, até ao final do AE (ou seja, 31 de março de 2027). Não haverá aumentos de pontos de escala após o fim do AE, a menos que seja acordado como parte de um novo AE.

5.2- Os comandantes existentes que não se encontram na escala de novos candidatos do AE de 2019, irão juntar-se à nova escala abaixo na tabela 5.3 a 1 de abril de 2024, no ponto de escala do ano 6.

5.3- A escala de salário base de comandante, em vigor a partir de 1 de abril de 2024, será a seguinte:

Tabela 5.3

Escala/Nível	Salário base
Início	91 500 €
Ano 1	94 500 €
Ano 2	96 500 €
Ano 3	99 500 €
Ano 4	101 500 €
Ano 5	102 500 €
Ano 6	103 500 €
Ano 7	104 500 €
Ano 8	105 500 €

5.4- As regras de aplicação da escala de salário base de comandante para novos comandantes (tabela 5.3) são as seguintes:

5.4.1- Os novos comandantes são definidos da seguinte forma:

i) Qualquer novo comandante (entrada direta para comandante), que entre como um comandante da Ryanair com base em Portugal.

ii) Qualquer promoção para comandante para/em Portugal.

5.4.2- Os novos comandantes entram no início da escala de comandantes (tabela em 5.3) a partir da data efectiva do contrato de pilotos com base em Portugal.

5.4.3- Os comandantes irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de *upgrade* a comando, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efectivo nesse ponto da escala. Por exemplo, um novo comandante («inicial») efectivo em maio de 2024 irá transitar para o ano 1 da escala em 1 de abril de 2025. Um novo comandante («inicial») efectivo a 1 de janeiro de 2025 irá transitar para o ano 1 da escala a 1 de abril de 2026.

5.4.4- Relativamente à transferência de comandantes existentes para/em Portugal a partir de outra base da Ryanair, serão considerados para determinar o ponto de escala de entrada os seguintes fatores:

a) O ponto do comandante transferido na escala (tabela 5.3) com base no serviço como comandante da Ryanair na data da transferência.

b) O ponto da escala em que o comandante transferido estaria se estivesse na base de transferência a 1 de abril de 2024, (por exemplo estará no máximo no nível de ano 6 no caso de se transferir entre 1 de abril de

2024 e 1 de abril de 2025; ou no máximo no nível de ano 7, caso se transfira entre 1 de abril de 2025 e 31 de março de 2026).

c) Se a data de entrada do comandante for anterior a 1 de abril de 2024 - A entrada não é inferior ao ano 3 da escala.

5.4.5- o ponto de entrada, no caso previsto no número anterior, será o que for mais baixo de a) ou b), mas não inferior a c).

5.5- O salário base dos co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 progredirá por ano e por posto da seguinte forma:

Tabela 5.5

Ano*	Classificação/escala	Salário base
2024	SO	36 000 €
	JFO	48 000 €
	FO Ano 1	50 000 €
2025	FO Ano 1	50 000 €
	FO Ano 2	50 750 €
2026	FO Ano 1	50 000 €
	FO Ano 2	50 750 €
	FO Ano 3	51 500 €

*Ano aplica-se aos FO existentes a 1 abril 2022.

5.6- Os aumentos não são aplicáveis a SO e JFO, uma vez que os pilotos SO e JFO progredirão para um salário de FO quando atingirem as horas de voo estabelecidas no artigo 1.º acima (Definições). A transição para JFO e FO acontecerá a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que o requisito de horas é cumprido.

5.7- Todos os co-pilotos existentes que já tinham a categoria de FO a 1 de maio de 2022 irão juntar-se à escala como FO ano 1 de acordo com a tabela em 5.5 acima.

5.8- Os FO transitarão subsequentemente ao longo das últimas escalas de FO (FO ano 2 e FO ano 3) no dia 1 de abril, anualmente, durante a duração deste AE, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efectivo nesse ponto da escala.

5.9- Os FO transferidos para Portugal irão juntar-se à escala de FO que lhes seria aplicada se tivessem tido sempre base em Portugal.

5.10- Todos os salários base incluem todo o trabalho prestado, incluindo relatórios pré e pós-voo, atrasos e trabalho aos fins-de-semana/feriados.

5.11- O mecanismo de pagamento continuará a contabilizar o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, que serão pagos em 12 prestações mensais. O cálculo dos subsídios de férias e de Natal inclui apenas as componentes de pagamento fixo e nenhum outro subsídio ou pagamento variável é tido em conta.

5.12- A Ryanair continuará a facilitar o pagamento de remuneração em contas bancárias portuguesas ou outras em euros (SEPA). Os pilotos podem atualizar as suas contas bancárias, enviando os dados através de Zendesk ao departamento de RH.

5.13- Não são aplicáveis outros aumentos salariais.

6- Aumento do subsídio SBH

6.1- Os pilotos têm direito ao pagamento do subsídio SBH, anteriormente referido também como subsídio de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na escala publicada do piloto e voos, efetivamente, operados pelo piloto. O subsídio SBH visa compensar os trabalhadores pelos custos incorridos por SBH e deslocações inerentes dos pilotos.

6.2- A convergência salarial SBH terá lugar em abril de 2024, o que significa que a partir dessa data as taxas praticadas para comandantes e co-pilotos em Lisboa, Ponta Delgada, Faro e Funchal irão aumentar para as taxas praticadas no Porto.

6.3- Aplicar-se-á um aumento de 1,50 euros por SBH para todos os co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 e 0,50 euros por SBH a partir de 1 de abril 2025.

6.4- O pagamento de subsídio SBH aplicável a cada comandante a partir do nível no 7 aumentará 2,00 euros por SBH em 1 de abril de 2025.

6.5- O valor do subsídio SBH será o constante da tabela seguinte:

Tabela 6.4 Taxas de SBH para comandante

Taxas de pagamento por SBH - Comandantes	
Início	33,50 €
Ano 1	33,50 €
Ano 2	33,50 €
Ano 3	33,50 €
Ano 4	33,50 €
Ano 5	33,50 €
Ano 6	35,58 €
Ano 7	37,58 €
Ano 8	37,58 €

6.6- O valor do subsídio SBH para os co-pilotos será o constante da tabela seguinte:

Tabela 6.2 Taxas de SBH para co-piloto

Taxas de pagamento por SBH - Co-piloto			
Posição	2024	2025	2026
SO	10,25 €	10,75 €	10,75 €
JFO	18,50 €	19,00 €	19,00 €
FO	18,57 €	19,07 €	19,07 €

7- Escala de serviço

7.1- O padrão de escala 5/4 (anexo) existente será mantido apenas durante o período deste AE, segundo as regras de funcionamento do 5/4 (anexo), desde que não se registem perdas de produtividade. A escala 5/4 passará para 5/3 no termo do AE em 31 de março de 2027 ou qualquer escala admissível em conformidade com a lei e regulamentos aplicáveis, nomeadamente o regulamento UE (FTL), a menos que um novo acordo seja alcançado até essa data. Todas as regras actuais da escala mantêm-se neste AE, conforme o Anexo I em anexo, o qual faz parte deste AE.

7.2- Para manter a escala 5/4, que gera 58 dias de folga a mais do que o padrão contratual 5/2, quaisquer dias de férias adicionais ou feriados nacionais, aplicáveis de acordo com a lei portuguesa, além dos 20 dias de férias e 9 feriados nacionais anteriormente aplicáveis, serão atribuídos em dias de folgas não legalmente exigíveis na escala com o padrão 5/4.

7.3- Os dias de férias atribuídos em vez de dias de folga são considerados, para todos os efeitos e finalidades da legislação, como dias de férias, em conformidade com a norma mínima de 22 dias de férias por ano. Os dias de folga adicionais além da escala contratual de 5/2 também serão considerados como férias anuais, em número necessário para cumprir qualquer aumento futuro do número mínimo anual de dias de férias, nos termos da lei, durante a execução deste AE, até ao número necessário para cumprir o mínimo de dias de folga, férias anuais e feriados em cada momento previsto na lei portuguesa.

7.4- Ambas as partes concordam que a aplicação deste AE garante a produtividade actual, que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voos, com uma média de tripulantes não superior a 5,4 tripulações por aeronave (com base em 850 horas por piloto).

7.5- As seguintes cláusulas do acordo de emergência Covid-2020 deixarão de ser aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2022:

- Cláusula 4.4.^a (ADD)
- Cláusula 6.^a (Dias S/F na escala de dias de folga)
- Cláusula 7 (Eficiência dos formadores)

7.6- A cláusula 4.3.^a (OOB) do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 1 de junho de 2022, com excepção de quaisquer deveres OOB já inscritos na escala.

7.7- A cláusula 3.^a do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 31 de março de 2023.

7.8- A cláusula 4.2.^a volta à regra pré-covid, segundo a qual no dia em que a escala se altera (incluindo envolvendo um aumento de sectores) será apenas de «manhã» para «manhã» ou «tarde» para «tarde». Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no dia.

7.9- As disposições sobre a lista de força maior no actual AE continuam ao abrigo deste acordo.

8- Subsídios e outros pagamentos

8.1- Os subsídios anuais brutos de formação serão repostos de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Os subsídios de formação serão pagos mensalmente aos pilotos nomeados para estas funções de formação pela Ryanair, em conformidade com os acordos individuais de formação, correspondendo ao montante anual estabelecido na tabela seguinte:

Subsídios de formação

Subsídios brutos de formação p.a. (totalmente repostos)	
Elemento de remuneração (Bruto)	Todas as bases portuguesas existentes
Subsídio SFI	6 000 €
Subsídio para LCC	5 000 €
Subsídio de LTC (incluindo LCC)	14 000 €
Subsídio de TRI	5 000 €
Subsídio TRE	6 500 €

8.2- Os formadores com várias qualificações de formação ativas na Ryanair irão receber cada um dos subsídios de formação relevantes, com exceção do suplemento anual LCC, que está incluído no pagamento LTC relevante. Por exemplo, um TRE com TRI ativo e qualificações LTC e LCC irá receber o seguinte pagamento anual bruto:

Complemento	
Subsídio de LTC	14 000 €
Subsídio LCC	0 €
Subsídio de TRI	5 000 €
Subsídio TRE	6 500 €
Total P.A.	25 500 €

8.3- As tarifas brutas diárias de formação serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Passam a aplicar-se as tarifas de formação diárias como indicado na tabela seguinte:

Tarifas de formação diária bruta (totalmente repostas)	
Elemento de remuneração	Tarifas
Taxa diária SFI SIM	187,50 €
Taxa diária TRI SIM	290,00 €
Taxa diária TRE SIM	290,00 €

8.4- Os pilotos receberão um subsídio anual bruto de 6000,00 €, no caso dos comandantes, e 5500,00 € no caso de FO, JFO e SO (sem alteração aos valores actuais). O subsídio será pago em prestações mensais de valor igual e será atribuído de acordo com a tabela seguinte:

Atribuição de subsídio anual		
	Comandante	FO
Perda da licença	2 000 €	1 750 €
Seg. de saúde	1 500 €	1 250 €
Farda/ID	500 €	500 €
Sim	500 €	500 €
Estacionamento	500 €	500 €
Médico	500 €	500 €
Água	200 €	200 €
Telefone	300 €	300 €
Total bruto p.a.	6 000 €	5 500 €

8.5- Os pilotos não terão direito a qualquer compensação ou reembolso adicional decorrentes de despesas, exceto quando previamente autorizados pela Empresa (disposições HOTAC específicas detalhadas no anexo 1; *Guidelines* fora da base).

8.6- A partir de 1 de dezembro de 2022, o pagamento da «*perdiem*» será de 75,00 líquidos pagos por cada escala de voo permanência de noite fora da base de origem do piloto (excluindo os pilotos móveis). O «*perdiem*» é um subsídio destinado a compensar os custos incorridos com as escalas durante a noite e será acrescentado a outros subsídios previstos no presente contrato.

8.7- As tarifas de WOFF diárias brutas serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e as percentagens previstas em 4.2 acima. O pagamento do trabalho em dia de folga (pagamentos WOFF) irá permanecer com as tarifas brutas diárias de acordo com a tabela seguinte:

Pagamentos WOFF (bruto diário)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	594,90 €
FO/JFO	300,00 €
SO	150,00 €

8.8- Quando se encontrem em férias, os pilotos têm direito à remuneração base já incluída na remuneração base bruta anual e a um montante bruto diário adicional, de acordo com o quadro abaixo. As tarifas brutas de férias anuais serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima, e passa a aplicar-se a tabela seguinte:

Pagamentos S/F (diário bruto)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	150 €
FO/JFO	120 €
SO	60 €

9- Pré-aviso aplicável aos pilotos

9.1- Considerando o elevado nível de responsabilidade e o valor para a empresa que reúnem as funções dos pilotos, nos termos do artigo 400.º número 2 do Código do Trabalho, o pré-aviso aplicável à denúncia do contrato de trabalho por parte dos pilotos é aumentado para 90 dias.

10- Pensão

10.1- A Ryanair continuará a fazer contribuições para o plano de pensões existente. A contribuição total anual de pensão de comandante existente sobe para 16 000,00 € por ano (até 8000,00 € à responsabilidade da Ryanair/até 8000,00 € comandante) quando totalmente reposta de acordo com a tabela 4.2, e a pensão total de primeiro oficial até 6K p.a (3K Ryanair/3K primeiro oficial) quando totalmente reposta, faseado de acordo com as regras actualmente aplicáveis e de forma proporcional para trabalho a tempo parcial. A Ryanair criou um novo regime de pensão português para os pilotos com base na manutenção dos níveis máximos de contribuição equivalente da entidade empregadora.

11- Outros benefícios

11.1- A Ryanair irá incluir os pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

11.2- Protecção legal (sem alteração às regras actuais) - A Ryanair proporcionará acesso rápido a aconselhamento jurídico especializado (até um limite de 150 000 euros) para representações e serviços em consultas jurídicas em tribunais cíveis e militares, em relação ao Piloto no exercício de funções na Ryanair. Esta possibilidade não está disponível a qualquer piloto que tenha reclamações contra a Ryanair. A possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico ficará sempre ao discricionário e irrestrito critério da Ryanair. Nos casos em que a Ryanair concordar em prestar aconselhamento jurídico, a escolha do advogado ficará ao critério da Ryanair e a Ryanair reserva-se o direito de monitorizar a quantidade e qualidade (incluindo o conteúdo) do aconselhamento jurídico prestado. A aceitação da Ryanair em fornecer aconselhamento jurídico, não implica de forma nenhuma, nem sugere que a Ryanair tolera, aceita ou consente, de forma nenhuma, o comportamento do Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico, nem sugere que a Ryanair indemnize o Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico.

11.3- A Ryanair irá disponibilizar escalas partilhadas/*part-time* com pagamento proporcional/benefícios sujeitos à legislação laboral portuguesa e enquadrados na escala fixa de 5/4.

11.4- A partir de 1 de junho de 2022 os pilotos da Ryanair com 12 meses de serviço receberão o pagamento integral dos seus elementos de remuneração fixa até um máximo de 6 dias de ausência por ano por doença certificada, entre 1 de abril e 31 de março do ano civil subsequente. Este benefício discricionário adicional é concedido unilateralmente pela Ryanair e não é contratual, dependendo do pleno cumprimento de todos os procedimentos de comunicação de faltas por parte do piloto.

12- Paz social

12.1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema eficaz de relações industriais, através de uma comunicação eficaz e regular. Ambas as partes devem procurar trabalhar de forma colaborativa com o interesse a longo prazo da sustentabilidade tanto do modelo «*low cost*» e de alta produtividade da Ryanair como das carreiras dos pilotos. As partes concordam em apoiar o desenvolvimento bem-sucedido da Ryanair e a sua missão de fornecer serviços de transporte aéreo a preços *low cost* com uma produtividade elevada das pessoas, na rede de bases da Ryanair através de um serviço muito eficaz, fiável e pontual, de acordo com as mais elevadas normas de segurança.

12.2- As partes concordam que negociaram de boa-fé e chegaram a um acordo mutuamente aceitável e concordam em não tomar quaisquer medidas durante a vigência do presente acordo, com o objectivo de comprometer ou modificar este AE.

12.3- As partes reconhecem que os termos e condições aqui acordados são globalmente mais favoráveis aos pilotos do que qualquer regulamentação anterior aplicável, incluindo o anterior AE e as disposições mínimas aplicáveis, consagradas em todo o enquadramento legal aplicável.

12.4- As partes reconhecem a importância de ter um processo eficaz de resolução interna de litígios. As partes concordam que devido à natureza pública dos serviços fornecidos pela Ryanair, é necessário um procedimento de resolução de litígios para garantir que são feitas todas as tentativas para resolver situações de potencial conflito antes da sua escalada até uma ação coletiva, inclusive, no interesse primário dos clientes da Ryanair. Caso surja qualquer disputa substancial, divergência ou impasse entre as partes, ambas as partes irão enviar todos os esforços razoáveis para negociar e resolver a disputa ou impasse de uma forma significativa, de boa-fé e no nível administrativo adequado.

12.5- Desde que os termos deste acordo sejam honrados e continuem a ser aplicados a todos os pilotos directamente empregados da Ryanair em Portugal, o SPAC obriga-se a não iniciar nenhuma acção colectiva unilateral (incluindo greve ou piquete alternativo/secundário) em matérias cobertas por este AE durante o período da sua vigência. Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento de custos durante o período de vigência deste acordo e não haverá mais reclamações salariais de qualquer natureza durante o período de vigência deste acordo.

12.6- As regras deste AE foram acordadas com base num acordo (datado de 24 de maio de 2022) entre as partes com vista a emendar o acordo de emergência estabelecido para enfrentar a crise pandémica da Covid-19. Este acordo deve ser tomado em consideração e servir como instrumento de interpretação caso surjam dúvidas quanto à vontade das partes, tal como expresso nas cláusulas acima referidas.

31 de maio de 2022.

Em nome da Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrell Hughes, director de estratégia e operações de RH, na qualidade de mandatário.

Em nome do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, presidente da direcção.

Luis Miguel Marques Teodoro, vice-presidente da direcção.

ANEXO 1

Escalas de serviço

Disposições de escalas de serviço 5/4

1- Os pilotos portugueses trabalham num turno fixo de manhã durante 5 dias, seguidos por 4 dias de folga, seguido por 5 dias no turno tardio, seguido por 4 dias de folga.

2- É da exclusiva responsabilidade do piloto aceitar ou não um serviço de voo num dia que estava escalado como dia de folga (WOFF). A aceitação desse serviço irá acionar um pagamento de trabalho em dia de folga (excluindo as disposições da S.3 abaixo).

3- 6 dias de trabalho e 3 de folga - Será escalado duas vezes por ano, para cobrir sessões de formação recorrentes - notificação com 4 semanas de antecedência.

4- Um *draft* das escalas de serviço serão emitidas à sexta-feira e abrangem as quatro semanas, com início na segunda-feira, três dias depois. O *draft* das escalas de serviço preliminares estão sujeitas a alterações.

5- A escala de serviço final será emitida à sexta-feira e abrange a semana que começa na segunda-feira, três dias depois.

6- Os dias de folga no *draft* da escala de serviço (publicada com quatro semanas de antecedência) estão garantidos.

7- As alterações à escala de serviço (que implicam um aumento nos setores) só serão permitidas entre turnos matinais ou, em alternativa, entre turnos tardios. Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no próprio dia.

8- Os pilotos podem recusar quaisquer pedidos de alteração na escala de serviço, que os mude de um turno matinal para um turno tardio ou vice-versa no próprio dia.

9- Nenhum piloto deve ser escalado para serviços de voo durante mais de cinco dias de trabalho consecutivos.

10- Não é possível aceitar pedidos de folga em dias ou para tipos de serviço específicos. No entanto, aceitaram-se pedidos para gozar «dias individuais» e descontados nas férias anuais.

11- Quaisquer trocas feitas pelos Pilotos têm de estar em conformidade com as disposições do manual de operações, parte A, e aprovadas, por escrito, pelo controlo da tripulação. A proibição de alterações entre turnos matinais e noturnos também se aplica às trocas.

12- Os pilotos podem trocar de um serviço de voo para um serviço de assistência, mas não podem trocar para serviços de assistência antes ou depois de dias de folga.

13- O pagamento de trabalho em dias de folga não se aplica às trocas.

14- Os pilotos que se encontrem temporariamente indisponíveis para serviços de voo por motivos de saúde, mas que estejam disponíveis para outros serviços, podem ser escalados para serviços das operações de voo, em terra, com base no padrão 5 dias trabalho e 2 folgas, mas sujeitos às restrições do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7. A remuneração SBH não será aplicada a estes serviços em terra.

15- Os pilotos deverão marcar consulta na medicina de aviação, de acordo com o seu tempo pessoal.

16- Se forem atingidos os FTL (*flight time limitations*) ou se houver essa possibilidade, então serão atribuídos, por ordem de prioridade; dias férias anuais, depois dias de formação, depois dias de folga (N/A designação da escala).

17- Todos os períodos de serviço de voo (PSV) estão sujeitos às FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção *Air Ops Sub part FTL* das operações aéreas. Se estas foram significativamente alteradas, o padrão de escalas de serviço será revisto.

18- O horário de começo do PSV e o horário de fim do PSV estarão sujeitos às restrições das FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção *Air Ops Sub part FTL*.

19- PSV de 13 horas sujeito aos critérios apresentados na subsecção *Air Ops Sub part FTL*. Não está planeado serviço de voo noturno.

Diretrizes fora da base

1- Quando são atribuídos serviços fora da base a um piloto da Ryanair, será seguido o processo abaixo:

a) O departamento de escalas em Dublin irá atribuir um serviço fora da base (incluindo «*night stops*») que accionará o pagamento de um subsídio de 75,00 € (líquido dos impostos irlandeses) por noite e o alojamento num hotel adequado;

b) O departamento de operações da Ryanair ou a API irá reservar alojamento individual para os pilotos num hotel adequado e encaminhar a confirmação individualmente para a mala de voo eletrónica (iPad) dos pilotos;

c) Os hotéis nas imediações do aeroporto ou com serviço de shuttle para o aeroporto são preferíveis. No entanto, quando não estiver disponível um serviço de shuttle, os pilotos podem pedir o reembolso de despesas de transporte razoáveis para as viagens aeroporto/hotel;

d) Pode ser pedido um reembolso por despesas razoáveis de quilometragem ou de táxi, de acordo com o ponto acima em serviços fora da base. Os pedidos de reembolso por despesas com táxis e quilometragem só podem ser feitos quando são necessários para executar os deveres contratuais e devem ser aprovados com antecedência;

e) Nos casos de serviços fora da base em que ocorram problemas com a HOTAC ou com o transporte, os Pilotos devem contactar imediatamente o controlo da tripulação. Se os pilotos considerarem que o alojamento no hotel não está em conformidade com as normas estabelecidas pelas operações da Ryanair, deverão informar a companhia imediatamente a Ryanair, que determinará se o alojamento é satisfatório;

f) Os pilotos que prestem trabalho fora da base irão receber alojamento de acordo com o procedimento da companhia nesse momento. Se o alojamento ou o processo ficar, de alguma forma, aquém do estabelecido no procedimento, os pilotos deverão reportar imediatamente essa questão através do sistema Zendesk.

ANEXO II

Produtividade

1- Este contrato aplica-se a todos os tipos de aeronave.

2- Este contrato foi celebrado tendo por base a garantia de que os pilotos em Portugal garantem a não redução de produtividade.

3- Este é um acordo de 4 anos, com o fim de testar o padrão 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.

4- Se for demonstrado que a produtividade individual está a ser afetada em qualquer trimestre, no sentido em que os pilotos não possam ou não consigam mais de 850 horas por ano (p. ex. ausências prolongadas ou ausências frequentes), a produtividade será recuperada individualmente no trimestre seguinte, revertendo para o padrão de 5 dias de trabalho e 3 dias de folga. Sempre que possível, depois de recuperada esta perda, o padrão da escala de serviço será repostado, de acordo com o padrão original. Esta disposição não deverá ser utilizada para fins punitivos. Destina-se a manter a produtividade.

5- Serão repostas as sessões de formação e de comando (ou seja, formação de conversão, LTC, formação TRI/E, etc.) com base num padrão de 5 dias de trabalho e 2 de folga ou qualquer padrão que seja necessário para acelerar a formação, nos termos do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

6- Os padrões das escalas e das férias anuais estão sujeitos a alteração após promoção ou transferência. Ocasionalmente, poderá ser necessário alterar o padrão da escala, para garantir uma escala uniforme. A companhia envidará todos os esforços para minimizar estas alterações dos padrões, que só serão aplicadas quando for necessário em termos operacionais e irão garantir um mínimo de 3 de folga, durante a transição do padrão.

7- Aceita-se que, ocasionalmente, se houver alteração das circunstâncias operacionais, (como um volume de formação elevado, introdução de uma aeronave ou níveis fora do normal de demissões/recrutamentos ou

por força maior), a integridade das receitas das operações de voo continuam a prevalecer e estas diretrizes de elaboração de escalas de serviço podem ser suspensas ou alteradas por períodos de 28 dias de cada vez, após consulta com o sindicato dos pilotos e de acordo com as disposições básicas do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 154/2023, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, adiante abreviadamente designado SINTAP.

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

3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da EMEL, que, à data da sua assinatura, se cifra em 798 trabalhadores.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local, tendo como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, podendo prestar esses serviços diretamente ou mediante a celebração de contratos de gestão ou contratos-programa com o Município de Lisboa ou com empresas de transporte público urbano de passageiros e de logística urbana participadas pelo Município de Lisboa ou cuja gestão esteja confiada ao Município de Lisboa, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.

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 2023.

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 verificarem, 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- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, 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 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 EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à EMEL 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 EMEL 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 a categoria profissional de técnico 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 de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

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 as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 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 ocorra no decurso do mês e implique o au-

mento despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

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 EMEL entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

1- As trabalhadoras e os trabalhadores ao serviço da EMEL são integrados em carreiras profissionais e, dentro destas, é-lhes atribuída categoria profissional conforme o anexo I.

2- As carreiras profissionais são:

- a) Carreira técnica de gestão;
- b) Carreira técnica operacional;
- c) Carreira administrativa e de suporte.

3- A carreira técnica de gestão compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico superior;
- b) Técnico;
- c) Técnico assistente.

4- A carreira técnica operacional compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Agente de fiscalização de trânsito;
- b) Técnico de apoio à fiscalização;
- c) Técnico de atendimento e suporte ao cidadão;
- d) Técnico de vigilância e controlo.

5- A carreira administrativa e de suporte compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico de manutenção e suporte operacional;
- b) Técnico administrativo e de suporte.

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) Técnico assistente;
- b) Técnico;
- c) Técnico sénior;
- d) Técnico principal;
- e) Técnico especialista;
- f) Técnico especialista sénior;
- g) Técnico especialista principal.

2- Cada nível de desenvolvimento desdobra-se em até 3 níveis salariais (níveis I, II e III), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

1- As remunerações correspondentes a cada categoria profissional, respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial são as constantes no anexo II.

Cláusula 9.^a**Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho**

1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da EMEL faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos de regulamento interno em vigor na EMEL.

2- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL progridem na carreira de forma automática sempre que completarem 3 anos de permanência num determinado nível salarial e tendo avaliação de desempenho de Adequado/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 excepcional, nos termos de deliberação do conselho de administração da EMEL.

6- O regulamento de avaliação de desempenho integra:

a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da EMEL;

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 estratégicos da EMEL, tal como definidos no plano de atividades e orçamento;

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 EMEL;

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 EMEL;

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.

Cláusula 9.^a-A**Regime de progressão nas categorias da carreira técnico operacional**

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que iniciam funções na EMEL nas categorias da carreira técnico operacional, são integrados no nível de desenvolvimento de técnico assistente de nível I e nela permanecem pelo período de seis meses, ingressando automaticamente no nível salarial seguinte (técnico assistente nível II).

2- Na categoria de agente de fiscalização de trânsito, após este período e nos seis meses seguintes, as trabalhadoras e os trabalhadores devem frequentar o curso de formação que permite a obtenção da credenciação junto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e se obtiverem provimento são integrados no nível de desenvolvimento seguinte (técnico de nível I).

Cláusula 10.^a**Acesso a nova categoria profissional**

1- O acesso a novas carreiras ou categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalha-

dora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMEL, 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 EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração 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 mantêm 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 EMEL 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 90 dias, a EMEL 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 EMEL 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 mantêm 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 EMEL 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 serviços 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 EMEL.

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 EMEL

São deveres da EMEL:

- 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 EMEL;
- 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 EMEL, 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 EMEL;
- 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 EMEL;
- 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 EMEL, 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 EMEL 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 EMEL 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 EMEL formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, 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 EMEL, 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 EMEL 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 EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, 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 EMEL o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que con-

templem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A EMEL 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 EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL 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 EMEL 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 trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete 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 EMEL 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.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

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 8h00 e as 20h00, 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 33.^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 ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo 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- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, 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

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre trabalhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que

sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

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 20 % 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- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- 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 EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, 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 EMEL nos 60 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 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- 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.

Cláusula 31.^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 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^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 EMEL.

Cláusula 34.^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 EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL 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 EMEL 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 EMEL 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 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 37.^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 EMEL é de 24 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- A duração do período de férias é aumentada no caso de a trabalhadora ou o trabalhador não terem faltado ou terem apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

5- Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

6- Para efeitos do número anterior são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

7- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 38.^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 39.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados 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 EMEL 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 EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 40.^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 EMEL, 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 EMEL, 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 EMEL, 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 41.^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 42.^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 EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL 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 44.^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 38.^o número 2.

Cláusula 45.^a

Dia de aniversário

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Para os trabalhadores que se encontrem afetos a serviços que funcionam de segunda-feira a domingo (em escala rotativa) o gozo do dia ocorre no próprio dia de aniversário se:

- a) O dia de aniversário ocorrer em dia de feriado para o qual estejam escalados;
- b) O dia de aniversário ocorrer no dia de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores que se encontrem alocados a serviços que funcionem de segunda-feira a sexta-feira, se o dia de aniversário ocorrer no sábado ou domingo, o gozo do dia ocorre no próprio dia, caso o dia de aniversário ocorra em dia feriado o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 46.^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 horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- k) Complemento de acidente de trabalho.

Cláusula 47.^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 48.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 49.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 50.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 51.^a

Subsídio de turno

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 52.^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.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 53.^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 54.^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 8,32 € sendo o mesmo atualizado, automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

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.

Cláusula 55.^a

Subsídio por trabalho em local subterrâneo

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do Túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

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.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Subsídio de penosidade

1- É atribuído um subsídio de penosidade no valor de 60,00 € aos agentes de fiscalização do trânsito afetos ao serviço de bloqueamento e remoção e aos técnicos de manutenção e suporte operacional afetos à condução

de veículos de reboque e ao serviço GIRA - Bicicletas de Lisboa, na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número 1 desta cláusula 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 57.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 58.^a

Subsídio de transporte

Com referência ao domicílio fiscal dos trabalhadores, a EMEL assegura o pagamento mensal do passe navegante ou navegante metropolitano ou do valor do mesmo caso o trabalhador necessite de adquirir um passe mensal de valor superior, neste último caso, mediante entrega por parte dos trabalhadores do respetivo comprovativo de despesa.

Cláusula 59.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que 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 EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base).

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança na EMEL

1- A EMEL 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 desabituação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a**Fardamento**

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, 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 EMEL 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 EMEL 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 EMEL, 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 EMEL 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 EMEL considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, conseqüentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL 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 EMEL.

5- A EMEL 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

Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

Cláusula 68.^a-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 ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela

seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

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 69.^a

Subsídio infantil

Os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 70.^a

Comparticipação escolar

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - Ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais

1- Os trabalhadores da EMEL, na sequência da presente revisão do AE são posicionados:

a) Nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efetivamente exercem;

b) Na tabela salarial constante do anexo II automaticamente de acordo com o nível salarial correspondente ao valor imediatamente superior da remuneração base que atualmente auferem;

c) O disposto na alínea anterior contempla as seguintes exceções:

i) As trabalhadoras e os trabalhadores que na presente data por força das regras de posicionamento automático constante da alínea *b)* teriam um aumento remuneratório inferior a 20,00 €, são colocados no posicionamento seguinte ao do que resultaria da aplicação daquela alínea;

ii) As trabalhadoras e os trabalhadores a que na presente data tenham uma remuneração até 1145,00 € e que falte, nos termos do estabelecido no regulamento em vigor na empresa, até um ponto, ou um ponto, de avaliação para alteração de posicionamento remuneratório e este fosse superior ao agora alcançado, adquirem automaticamente em 2021 o posicionamento seguinte.

2- O reposicionamento dos trabalhadores da EMEL ao abrigo da presente cláusula determina a extinção de quaisquer direitos resultantes das regras de avaliação de desempenho dos anos transatos e do presente ano.

Cláusula 72.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Até à aprovação das novas regras de avaliação de desempenho vigora o Regulamento de Avaliação de Desempenho atualmente em vigor na EMEL.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a EMEL desconhece

a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

i) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da Cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

ii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

iii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

iv) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 74.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 26 de abril de 2023.

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

Pedro Salvado, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Carlos Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL.

Francisca Ramalhosa, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica de gestão	Técnico superior	Funções de elevada complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Orientação da atividade de outros trabalhadores. Gestão de projetos / iniciativas com complexidade muito elevada/elevada e coordenação de equipas.	Técnicos superiores
	Técnico	Funções com complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas de complexidade elevada/média. Capacidade para trabalhar com autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
	Técnico assistente	Funções de apoio técnico não integradas em outras carreiras. Funções com alguma complexidade técnica que impliquem conhecimentos semi-especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade, necessitando de supervisão. Podem coadjuvar na organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas no âmbito das suas funções. Capacidade para trabalhar com alguma autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Assistentes técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica operacional	Agente fiscalização de trânsito	Funções de fiscalização de trânsito assegurando a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções. Podem gerir, orientar, supervisionar equipas e atividade desenvolvida no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Agente de fiscalização de estacionamento em funções diretas de fiscalização
	Técnico de apoio à fiscalização	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de fiscalização, englobando diversas áreas de suporte direto à fiscalização, como contraordenações, gestão de reclamações inerentes à fiscalização, gestão logística de equipamentos e recursos ligados à fiscalização, outros apoios específicos à área de fiscalização. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipa de apoio à fiscalização e contraordenações cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de atendimento e suporte ao cidadão e que impliquem um nível de conhecimento específico sobre procedimentos, regulamentos, legislação específica relacionada com a atividade, foco no serviço ao cidadão e domínio de técnicas e postura de atendimento, englobando diversas áreas como pontos de atendimento presencial, telefónico e outras plataformas, parques de estacionamento, serviços de apoio ao cidadão e outras áreas funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro do atendimento e suporte ao cidadão. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas de atendimento presencial, telefónico, e-mail, ou outras plataformas, reclamações, GIRA, E-PARK, atendimento em parques de estacionamento e equipas de apoio cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de vigilância/controlo	Funções de vigilância e/ou controlo de locais e equipamentos, dentro dos limites e restrições estabelecidas para a operação normal dos serviços ligados a este tipo de operações. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Operadores das salas de controlo de zonas de acesso automóvel condicionado e parques de estacionamento, quando devidamente credenciados com cartão de vigilante
Administrativa e suporte	Técnico de manutenção e suporte operacional	Funções de apoio técnico semi-especializado em áreas de manutenção e suporte operacional como manutenção das diversas áreas, equipamentos, edifícios e infraestruturas da empresa, ou a seu cargo, coleta, gestão de frota, condução de reboques e outras atividades funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas da coleta operacional, frota, manutenção de edifícios, manutenção de parques, manutenção de parquímetros e motoristas de reboque
	Assistente administrativo e suporte	Funções com menor complexidade técnica no âmbito administrativo, específicas do serviço em que se encontram, operando com as plataformas e meios necessários ao desenvolvimento da sua função, tendo em vista assegurar o expediente diário e rotineiro de cada área. Condução de viaturas da empresa. Capacidade para trabalhar com autonomia em tarefas de menor responsabilidade dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade. Orientação para o cidadão.	Assistentes administrativos no geral, receção, estafeta e motoristas que não de reboques

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																						
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal				
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III		
Técnico Superior	1 310,00		1 410,00	1 485,00	1 560,00	1 685,00	1 760,00	1 835,00	1 985,00	2 085,00	2 160,00	2 310,00	2 410,00	2 485,00	2 635,00	2 760,00	2 885,00	3 035,00	3 160,00	3 285,00		
Técnico	1 015,00	1 090,00	1 185,00	1 260,00	1 310,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 635,00	1 710,00	1 760,00	1 885,00	1 985,00	2 085,00	2 235,00	2 335,00	2 435,00	2 585,00	2 710,00	2 835,00		
Técnico Assistente	895,00		915,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		

Carreira Técnica Operacional																						
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal				
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III		
Agente de Fiscalização de Trânsito	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		
Técnico de Apoio à Fiscalização	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00			
Técnico de Vigilância e Controlo	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00			

Carreira Administrativa e Suporte																						
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal				
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III		
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00			
Técnico Administrativo e Suporte	830,00		850,00	870,00	895,00	940,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00					

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	2,5 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem de segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %).

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afecta retribuição (Dentro dos limites legais)	Afecta/não afecta majoração férias
Obrigações legais	Não afecta	Não afecta
Licença de casamento	Não afecta	Não afecta
Falecimento de familiares - Remunerada	Não afecta	Não afecta
Falecimento familiares - Não remunerada	Afecta	Não afecta
Doação de sangue	Não afecta	Não afecta
Trabalhador bombeiro	Não afecta	Não afecta
Consulta ou tratamento médico	Não afecta	Não afecta
Consulta médica - Acompanhante	Afecta	Afecta
Consulta médica - Acompanhante filhos até 16 anos	Afecta	Não afecta até 8 horas por trimestre
Consulta médica - Acompanhante filhos entre os 16 e os 18 anos	Afecta	Não afecta até 4 horas por trimestre
Trab. estudante - Dispensa semanal	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - Preparação e provas	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - Licença sem retrib.	Afecta	Afecta
Consulta pré-natal - Mãe (artigo 46.º)	Não afecta	Não afecta
Consulta pré-natal - Pai (artigo 46.º)	Não afecta	Não afecta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afecta	Não afecta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - Exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - Exclusiva pai (artigo 43.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental partilhada	Afecta	Não afecta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afecta	Não afecta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afecta	Não afecta
Licença parental alargada	Afecta	Não afecta
Acidente trabalho - Consulta/tratamento	Não afecta	Não afecta
Ac. trabalho - Incap. tempor. absoluta	Afecta	Não afecta
Ac. trabalho - Incap. tempor. parcial	Afecta	Não afecta
Baixa médica até ao 3.º dia	Afecta	Não afecta
Baixa médica	Afecta	Não afecta
Baixa médica - Função pública	Afecta	Não afecta
Baixa médica - Internamento	Afecta	Não afecta
Atestado médico	Afecta	Afecta
Baixa assistência família - Dependente menor até 16 anos	Afecta	Não afecta
Baixa assistência família	Afecta	Afecta
Atestado médico - Assist. família	Afecta	Afecta
Act. delegados sindicais - Remuneradas	Não afecta	Não afecta
Act. deleg. sindicais - Não remuneradas	Afecta	Não afecta
Act. dirigentes sindicais - Remuneradas	Não afecta	Não afecta
Act. diríg. sindicais - Não remuneradas	Afecta	Não afecta
Plenário trabalhadores	Não afecta	Não afecta
Greve	Afecta	Não afecta

Candidato em camp. eleitoral - Remunerado	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Não remunerado	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 157/2023, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes, em 8 de janeiro de 2020, em 22 de fevereiro de 2021 e em 30 de julho de 2021, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2021, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Alterações ao acordo de empresa

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2021, a tabela de remunerações base mínimas prevista no número 1 do anexo I do AE é a seguinte:

Grupo salarial	Escalões		
	A	B	C
R	1 564,09 €	0,00 €	0,00 €
Q	1 436,63 €	1 470,90 €	1 508,12 €
P	1 344,96 €	1 381,67 €	1 417,77 €
O	1 237,07 €	1 274,69 €	1 311,30 €
N	1 151,29 €	1 185,97 €	1 202,80 €
M	1 031,94 €	1 087,61 €	1 119,45 €
L	983,07 €	1 007,60 €	1 031,94 €
K	919,49 €	940,38 €	961,37 €
J	848,31 €	877,71 €	896,37 €
I	804,70 €	830,46 €	844,76 €
H	761,81 €	785,74 €	801,26 €
G	733,52 €	747,41 €	761,81 €
F	713,75 €	726,63 €	733,52 €
E	706,30 €	0,00 €	0,00 €
D	696,50 €	0,00 €	0,00 €

Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, a tabela de diuturnidades prevista no número 2 do anexo I do AE é a seguinte:

Antiguidade	Valor em euros
Mais de 2 anos	16,75 €
Mais de 4 anos	33,50 €

Mais de 8 anos	67,00 €
Mais de 12 anos	100,50 €
Mais de 16 anos	134,00 €
Mais de 20 anos	167,50 €
Mais de 24 anos	201,00 €

1- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, o valor do subsídio de refeição previsto no número 5 do anexo I do AE passa a ser de 6,50 €.

2- No anexo II - Categorias profissionais - Do AE:

a) É extinta a categoria de «auxiliar»;

b) As categorias de «escriturário», «agente VF» e «técnico administrativo» subsistem exclusivamente em relação aos trabalhadores que nelas estavam integrados à data de 1 de agosto de 2021, sendo extintas quando vagarem;

c) São criadas as categorias de «técnico operacional administrativo» e de «técnico de unidade operacional».

3- No anexo II - Definição de funções das categorias profissionais do AE:

a) É eliminada a definição de funções relativa à categoria referida na alínea a) do número 4;

b) São aditadas as seguintes definições de funções relativas às categorias de «técnico operacional administrativo» e «técnico de unidade operacional», a integrar, respetivamente, entre a categoria de «técnico superior» e a de «técnico TRC» e entre esta e a categoria de «trabalhador de construção civil e obras»:

[...]

Técnico operacional administrativo - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

[...]

Técnico de unidade operacional - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

4- O anexo II do AE, o anexo II- C, o anexo II-D, o anexo II-E e o anexo II- F do SEP - Sistema de Evolução Profissional, previsto na cláusula 71.ª do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II

Categorias profissionais

Acabador
 Agente de métodos
 Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar)
 Analista de sistemas
 Analista de trabalho
 Assistente técnico
 Chefe de secção
 Controlador de qualidade
 Coordenador
 Coordenador técnico
 Desenhador-projectista
 Electromecânico
 Enfermeiro
 Escriturário (extinguir quando vagar)
 Guarda
 Guarda-freio
 Inspector A

Inspetor B
 Mecatrónico
 Motorista de serviço público
 Motorista
 Operador de estação de serviço
 Operador de máquinas e ferramentas
 Operador de serviços
 Programador
 Revisor-lubrificador
 Secretário
 Técnico administrativo (extinguir quando vagar)
 Técnico de estação de serviço
 Técnico de manutenção da via e instalações
 Técnico de produção/manutenção
 Técnico de segurança
 Técnico de serviços complementares
 Técnico superior
 Técnico operacional administrativo
 Técnico TRC
 Técnico de unidade operacional
 Trabalhador de construção civil e obras
 Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar)

ANEXO II-C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 - Tráfego/manutenção
 Níveis de integração
 (Grupo/escalão)

Série													
A		B		C		D		E		F		G	
DA	7A	DA	7A	IA	12A	EA	8A	HA	11A	EA	8A	HA	11A
EA	8A	EA	8A	JA	13A	FA	9A	IA	12A	FA	9A	IA	12A
FA	9A	FA	9A	KA	14A	GA	10A	JA	13A	GA	10A	IB	12B
GA	10A	GA	10A	KB	14B			KA	14A			JA	13A
HA	11A	HA	11A	LA	ZA			KB	14B			JB	13B
HB	11B							KC	14C			JC	13C
HC	11C											KA	14A
Série 1A - Rev. lubrificador; trab. constr. civil e obras; Operador de serviços													
Série 1B - Acabador; Eletromecânico; Mecatrónico; Op. máq. ferram.; Técnico MVI													
Série 1C - Técnico produção/manutenção													
Série 1D - Operador estação serviço; Operador de unidade operacional													
Série 1E - Técnico de estação serviço; Técnico de unidade operacional													
Série 1F - Motorista SP; Guarda-freio													
Série 1G - Técnico TRC; Técnico de condução de elétrico													

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio
Níveis de integração
(Grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
DA	7A	EA	8A	HA	11A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
EA	8A	FA	9A	IA	12A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
FA	9A	GA	10A	JA	13A			KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
GA	10A			KA	14A			LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
HA	11A			KB	14B			LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	RA	20A
HB	11B			KC	14C			LC	ZC					NB	16B			RB	20B
HC	11C													OA	17A			RC	20C
														OB	17B				
														OC	17C				
Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda																			
Série 2B - Assistente operacional administrativo																			
Série 2C - Técnico operacional administrativo																			
Série 2D - Analista de trabalho																			
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade																			
Série 2F - Escriturário (até vagar), agente VF (até vagar)																			
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar)																			
Série 2H - Assistente técnico; Des. projectista; Técn. segurança; Programador; Secretário; Enfermeiro																			
Série 2I - Analista de sistemas																			
Série 2J - Técnico superior																			

Carreira 3 - Chefia
Níveis de integração
(Grupo/escalão)

Série					
A		B		C	
JA	13A	MA	15A	PA	18A
KA	14A	NA	16A	PB	18B
KB	14B	NB	16B	QA	19A
LA	ZA	OA	17A	QB	19B
LB	ZB	OB	17B	RA	20A
MA	15A	PA	18A	RB	20B
MB	15B	PB	18B	RC	20C
MC	15C	PC	18C		
Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção					
Série 3B - Coordenador técnico					
Série 3C - Coordenador					

ANEXO II-D

Carreira 1 - Tráfego/manutençãoNíveis de integração
(Grupo/escalão)

Nível qualificação/Série	GR.	GR.												
	SAL.	SAL.	Evolução por progressão (escalões)											
	Atual	Anterior	A				B				C			
Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	-	-								
	J	13	4,00	7	4	10 %	-	-	3	10 %	-	-	2	10 %
	I	12	3,75	4	2	15 %	3,75	4	2	15 %				
	H	11	3,75	6	4	10 %								
Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,50	5	2	10 %								
	F	9	3,35	4	3	20 %								
	E	8	3,25	1	-	-								
Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	4	3	20 %								
	E	8	3,35	1	-	-								
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	-	-								
	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %				
	J	13	4,10	4	3	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	4	3	15 %								
	G	10	3,60	3	2	15 %								
	F	9	3,50	3	2	15 %								
	E	8	3,35	2	1	20 %								
	D	7	3,00	1	-	-								
Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	G	10	3,60	5	3	10 %								
	F	9	3,50	5	3	10 %								
	E	8	3,35	4	3	20 %								
	D	7	3,25	1										
Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:														
Série A do SEP - Rev. lubrificador; Trab. constr. civil e obras; Operador de serviços														
Série B do SEP - Acabador; Electromecânico; Mecatrónico; Operador estação serviço; Op. máq. ferram.; Técnico MVI														
Série C do SEP - Técnico prod. manutenção; Técnico estação de serviço														
Série D do SEP - Operador de unidade operacional														
Série E do SEP - Técnico de unidade operacional														
Série F do SEP - Motorista SP; Guarda-freio														
Série G do SEP - Técnico TRC; Técnico de condução de elétrico														
Pontuação mínima	w	x	y	z						Densidade de progressão				
Número base de remunerações										Número mínimo de avaliações				

ANEXO II-E

Carreira 2- Administrativa/técnica/apoioNíveis de integração
(Grupo/escalão)

Nível qualificação/Série	GR.	GR.	Evolução por progressão (escalões)									
	SAL.	SAL.	A			B				C		
	Atual	Anterior										
Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-
	Q	19	4,25	5	2	20 %						
	P	18	4,25	4	2	20 %						
	O	17	4,25	3	1	20 %						
	N	16	4,25	3	1	20 %						
Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-
	N	16	4,10	7	4	10 %						
	M	15	3,95	6	2	15 %						
Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-
	N	16	4,25	5	3	20 %	-	-	4	20 %		
	M	15	4,25	5	3	20 %						
	L	Z	4,10	4	3	20 %						
	K	14	3,95	4	3	20 %						
Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	J	13	3,85	3	2	20 %						
	I	12	3,95	6	3	10 %						
Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %						
	G	10	3,60	6	2	10 %						
	F	9	3,50	5	3	20 %						
	E	8	3,35	4	2	20 %						
	D	7	3,00	1	-	-						
Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-
	K	14	4,25	7	4	15 %						
	J	13	4,10	6	3	20 %						
	I	12	3,95	5	3	20 %						
Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	5	3	15 %						
	G	10	3,75	4	2	20 %						
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %						
	I	12	3,95	4	3	10 %						
	H	11	3,85	6	3	15 %						
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %						
	F	9	3,50	4	3	20 %						
	E	8	3,35	1	-	-						
Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-
	G	10	3,60	5	2	10 %						
	F	9	3,50	5	3	10 %						
	E	8	3,35	4	3	20 %						
D	7	3,25	1	-	-							
Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:												
Série A do SEP - Operador de serviços; Motorista; Técnico de serviços complementares; Guarda												
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo												
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo												
Série D do SEP - Analista de trabalho												
Série E do SEP - Agente de métodos; Controlador qualidade												
Série F do SEP - Escriturário (até vagar); Agente VF (até vagar)												

Artigo 2.º

Aditamentos ao acordo de empresa

São aditadas ao AE, após a cláusula 32.^a, a cláusula 32.^a-A e, após a cláusula 52.^a, a cláusula 52.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 32.^a-A

Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

b) Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos, ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a-A

Compensação por diferenças de detalhe – Motoristas e/ou guarda-freios encaixados

As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados), com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

a) Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50% face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

b) O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

c) O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea a) será subtraído ao previsto na cláusula 30.^a do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 303 trabalhadores.

Porto, 24 de abril de 2023.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):

Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira Silva, na qualidade de presidente.

José Joaquim Azevedo Gouveia, na qualidade de dirigente.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 160/2023, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Aos 11 dias do mês de abril de 2023, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal acordaram, após negociações, em alterar as cláusulas 1.^a, 2.^a, 37.^a, 53.^a e 55.^a e em adicionar as cláusulas 45.^a e 58.^a ao acordo de empresa, renumerando as demais cláusulas em conformidade. As partes acordaram ainda em alterar o anexo II - Tabela salarial e o anexo III - Subsídio de turno e o anexo IV - Códigos de assiduidade, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da EMEL, que, à data da sua assinatura, se cifra em 798 trabalhadores.
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local, tendo como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, podendo prestar esses serviços diretamente ou mediante a celebração de contratos de gestão ou contratos-programa com o Município de Lisboa ou com empresas de transporte público urbano de passageiros e de logística urbana participadas pelo Município de Lisboa ou cuja gestão esteja confiada ao Município de Lisboa, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm vigência a partir de 1 de janeiro de 2023.
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 4.^a

Admissão

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual;)*
- b) *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual;)*
- b) *(Redação igual;)*
- c) *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual;)*
- a) *(Redação igual;)*
- b) *(Redação igual;)*
- c) *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual;)*
- a) *(Redação igual;)*
- b) *(Redação igual;)*
- c) *(Redação igual;)*
- d) *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual;)*
- a) *(Redação igual;)*
- b) *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

Cláusula 8.^a**Níveis de desenvolvimento e tabela salarial**

- 1- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual;*)
- d) (*Redação igual;*)
- e) (*Redação igual;*)
- f) (*Redação igual;*)
- g) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 9.^a**Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual:*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual.*)
- 7- (*Redação igual:*)
- a) (*Redação igual:*)
- i) (*Redação igual;*)
- ii) (*Redação igual;*)
- iii) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual:*)
- i) (*Redação igual;*)
- ii) (*Redação igual;*)
- iii) (*Redação igual;*)
- iv) (*Redação igual;*)
- v) (*Redação igual;*)
- vi) (*Redação igual;*)
- vii) (*Redação igual.*)

Cláusula 9.^a-A**Regime de progressão na categoria das categorias da carreira técnico operacional**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 10.^a**Acesso a nova categoria profissional**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da EMEL

- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
 - b) (*Redação igual.*)
 - c) (*Redação igual.*)
 - d) (*Redação igual.*)
 - e) (*Redação igual.*)
 - f) (*Redação igual.*)
 - g) (*Redação igual.*)
 - h) (*Redação igual.*)
 - i) (*Redação igual.*)
 - j) (*Redação igual.*)
 - k) (*Redação igual.*)

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

- 1- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual.*)
- c) (*Redação igual.*)
- d) (*Redação igual.*)
- e) (*Redação igual.*)
- f) (*Redação igual.*)
- g) (*Redação igual.*)
- h) (*Redação igual.*)
- i) (*Redação igual.*)
- j) (*Redação igual.*)
- k) (*Redação igual.*)
- l) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

- 1- (*Redação igual:*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual;*)
- d) (*Redação igual;*)
- e) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 16.^a

Processo individual

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

- 1- (*Redação igual:*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual;*)
- d) (*Redação igual;*)
- e) (*Redação igual;*)
- f) (*Redação igual;*)
- g) (*Redação igual;*)
- h) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

- (*Redação igual.*)

Cláusula 20.^a

Competência da EMEL

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

- (Redação igual):*
a) *(Redação igual);*
b) *(Redação igual);*
c) *(Redação igual);*
d) *(Redação igual)*

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

- 1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- *(Redação igual.)*
5- *(Redação igual.)*

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

- 1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- *(Redação igual.)*

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

- 1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

- 1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- *(Redação igual.)*

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

- 1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- *(Redação igual.)*

Cláusula 28.^a

Alterações de horários dia

- (Redação igual.)*

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- *(Redação igual.)*
a) *(Redação igual);*
b) *(Redação igual);*
c) *(Redação igual.)*

- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

(*Redação igual.*)

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

(*Redação igual.*)

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)

Cláusula 37.^a**Duração do período de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O período de férias na EMEL é de 24 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- A duração do período de férias é aumentada no caso de a trabalhadora ou o trabalhador não terem faltado ou terem apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias, até três faltas ou dois meios-dias de falta.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

Cláusula 38.^a**Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 39.^a**Marcação do plano de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

Cláusula 40.^a**Alteração da marcação do período de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO VI

FaltasCláusula 41.^a**Definição de faltas**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

Cláusula 42.^a**Tipos de faltas**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 43.^a**Comunicação e prova de faltas justificadas**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 44.^a**Efeitos das faltas**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

Cláusula 45.^a**Dia de aniversário**

(Cláusula nova)

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Para os trabalhadores que se encontrem afetos a serviços que funcionam de segunda-feira a domingo (em escala rotativa) o gozo do dia ocorre no próprio dia de aniversário se:

- 3- O dia de aniversário ocorrer em dia de feriado para o qual estejam escalados;
- 4- O dia de aniversário ocorrer no dia de descanso semanal.

5- Para os trabalhadores que se encontrem alocados a serviços que funcionem de segunda-feira a sexta-feira, se o dia de aniversário ocorrer no sábado ou domingo, o gozo do dia ocorre no próprio dia, caso o dia de aniversário ocorra em dia feriado o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 46.^a**Princípios gerais e definição de retribuição**(Anterior cláusula 45.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- d) *(Redação igual.)*
- e) *(Redação igual.)*
- f) *(Redação igual.)*
- g) *(Redação igual.)*
- h) *(Redação igual.)*
- i) *(Redação igual.)*
- j) *(Redação igual.)*
- k) *(Redação igual.)*

Cláusula 47.^a**Cálculo da retribuição horária**
(Anterior cláusula 46.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 48.^a**Retribuição de trabalho noturno**
(Anterior cláusula 47.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 49.^a**Retribuição em dia feriado**
(Anterior cláusula 48.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 50.^a**Retribuição de trabalho suplementar**
(Anterior cláusula 49.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 51.^a**Subsídio de turno**
(Anterior cláusula 50.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 52.^a**Retribuição e subsídio de férias**
(Anterior cláusula 51.^a)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**
(Anterior cláusula 52.^a)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

Cláusula 54.^a**Subsídio de refeição**
(Anterior cláusula 53.^a)

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 8,32 €, sendo o mesmo atualizado automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

2- (Redação igual.)

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.

Cláusula 55.^a**Subsídio por trabalho em local subterrâneo**
(Anterior cláusula 54.^a)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)

Cláusula 56.^a

Subsídio de penosidade

(Anterior cláusula 55.^a)

1- É atribuído um subsídio de penosidade no valor de 60,00 € aos agentes de fiscalização do trânsito afetos ao serviço de bloqueamento e remoção e aos técnicos de manutenção e suporte operacional afetos à condução de veículos de reboque e ao serviço GIRA - Bicicletas de Lisboa, na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número 1 desta cláusula 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 57.^a

Subsídio de transporte de valores

(Anterior cláusula 56.^a)

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

Cláusula 58.^a

Subsídio de transporte

(Nova cláusula)

Com referência ao domicílio fiscal dos trabalhadores, a EMEL assegura o pagamento mensal do passe navegante ou navegante metropolitano ou do valor do mesmo caso o trabalhador necessite de adquirir um passe mensal de valor superior, neste último caso, mediante entrega por parte dos trabalhadores do respetivo comprovativo de despesa.

Cláusula 59.^a

Despesas em deslocações de serviço

(Anterior cláusula 57.^a)

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

(Anterior cláusula 58.^a)

(Redação igual.)

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança na EMEL

(Anterior cláusula 59.^a)

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

a) *(Redação igual.)*

b) *(Redação igual.)*

c) *(Redação igual.)*

d) *(Redação igual.)*

Cláusula 62.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores
(Anterior cláusula 60.^a)

- (Redação igual:)
a) (Redação igual;)
b) (Redação igual;)
c) (Redação igual;)
d) (Redação igual;)
e) (Redação igual.)

Cláusula 63.^a

Fardamento
(Anterior cláusula 61.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante
(Anterior cláusula 62.^a)

- 1- (Redação igual.)
2- (Redação igual.)
3- (Redação igual.)
4- (Redação igual.)

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 65.^a

Comissão paritária
(Anterior cláusula 63.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 66.^a

Constituição, funcionamento e deliberação
(Anterior cláusula 64.^a)

- 1- (Redação igual:)
a) (Redação igual.)
b) (Redação igual.)
c) (Redação igual.)
d) (Redação igual.)
e) (Redação igual.)
2- (Redação igual:)
a) (Redação igual;)
b) (Redação igual;)
c) (Redação igual;)
3- (Redação igual.)
4- (Redação igual.)
5- (Redação igual.)

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

(Anterior cláusula 65.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 68.^a

Assistência médica

(Anterior cláusula 66.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 68.^a-A

Complemento por acidente de trabalho ou doença profissional

(Anterior cláusula 66.^a-A)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

(Anterior cláusula 67.^a)

(Redação igual.)

Cláusula 70.^a

Comparticipação escolar

(Anterior cláusula 68.^a)

(Redação igual.)

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais

(Anterior cláusula 69.^a)

- 1- *(Redação igual:)*
 - a) *(Redação igual:)*
 - b) *(Redação igual:)*
 - c) *(Redação igual:)*

- i) (Redação igual;)*
- ii) (Redação igual;)*
- iii) (Redação igual.)*

Cláusula 72.^a

Efeitos do acordo de empresa
(Anterior cláusula 70.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 73.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante
(Anterior cláusula 71.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- i) (Redação igual;)*
- ii) (Redação igual;)*
- iii) (Redação igual;)*
- iv) (Redação igual.)*

CAPÍTULO XIII

Cláusula 74.^a

Casos omissos
(Anterior cláusula 72.^a)

(Redação igual.)

Lisboa, 11 de abril de 2023.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica de gestão	Técnico superior	Funções de elevada complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Orientação da atividade de outros trabalhadores. Gestão de projetos/iniciativas com complexidade muito elevada/elevada e coordenação de equipas.	Técnicos superiores
	Técnico	Funções com complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas de complexidade elevada/média. Capacidade para trabalhar com autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
	Técnico assistente	Funções de apoio técnico não integradas em outras carreiras. Funções com alguma complexidade técnica que impliquem conhecimentos semi-especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade, necessitando de supervisão. Podem coadjuvar na organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas no âmbito das suas funções. Capacidade para trabalhar com alguma autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Assistentes técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica operacional	Agente fiscalização de trânsito	Funções de fiscalização de trânsito assegurando a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções. Podem gerir, orientar, supervisionar equipas e atividade desenvolvida no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Agente de fiscalização de Estacionamento em funções diretas de fiscalização
	Técnico de apoio à fiscalização	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de fiscalização, englobando diversas áreas de suporte direto à fiscalização, como contraordenações, gestão de reclamações inerentes à fiscalização, gestão logística de equipamentos e recursos ligados à fiscalização, outros apoios específicos à área de fiscalização. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro da fiscalização. Orientação para o Cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipa de apoio à fiscalização e contraordenações cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de atendimento e suporte ao cidadão e que impliquem um nível de conhecimento específico sobre procedimentos, regulamentos, legislação específica relacionada com a atividade, foco no serviço ao cidadão e domínio de técnicas e postura de atendimento, englobando diversas áreas como pontos de atendimento presencial, telefónico e outras plataformas, parques de estacionamento, serviços de apoio ao cidadão e outras áreas funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro do atendimento e suporte ao cidadão. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas de atendimento presencial, telefónico, e-mail, ou outras plataformas, reclamações, GIRA, E-PARK, atendimento em parques de estacionamento e equipas de apoio cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de vigilância/controlo	Funções de vigilância e/ou controlo de locais e equipamentos, dentro dos limites e restrições estabelecidas para a operação normal dos serviços ligados a este tipo de operações. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o Cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Operadores das salas de centro de controlo de zonas de acesso automóvel condicionado e parques de estacionamento, quando devidamente credenciados com cartão de vigilante
Administrativa e suporte	Técnico de manutenção e suporte operacional	Funções de apoio técnico semi-especializado em áreas de manutenção e suporte operacional como manutenção das diversas áreas, equipamentos, edifícios e infraestruturas da empresa, ou a seu cargo, coleta, gestão de frota, condução de reboques e outras atividades funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas da coleta operacional, frota, manutenção de edifícios, manutenção de parques, manutenção de
	Assistente administrativo e suporte	Funções com menor complexidade técnica no âmbito administrativo, específicas do serviço em que se encontram, operando com as plataformas e meios necessários ao desenvolvimento da sua função, tendo em vista assegurar o expediente diário e rotineiro de cada área. Condução de viaturas da empresa. Capacidade para trabalhar com autonomia em tarefas de menor responsabilidade dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade. Orientação para o cidadão.	Assistentes administrativos no geral, receção, estafeta e motoristas que não de reboques

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																						
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal				
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III		
Técnico Superior	1 310,00		1 410,00	1 485,00	1 560,00	1 685,00	1 760,00	1 835,00	1 985,00	2 085,00	2 160,00	2 310,00	2 410,00	2 485,00	2 635,00	2 760,00	2 885,00	3 035,00	3 160,00	3 285,00		
Técnico	1 015,00	1 090,00	1 185,00	1 260,00	1 310,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 635,00	1 710,00	1 760,00	1 885,00	1 985,00	2 085,00	2 235,00	2 335,00	2 435,00	2 585,00	2 710,00	2 835,00		
Técnico Assistente	895,00		915,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		
Carreira Técnica Operacional																						
Agente de Fiscalização de Trânsito	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		
Técnico de Apoio à Fiscalização	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00		
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 780,00			
Técnico de Vigilância e Controlo	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 780,00			
Carreira Administrativa e Suporte																						
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 780,00			
Técnico Administrativo e Suporte	830,00		850,00	870,00	895,00	940,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00					

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	2,5 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem de segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %.

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afeta retribuição (Dentro dos limites legais)	Afecta/não afeta majoração férias
Obrigações legais	Não afeta	Não afeta
Licença de casamento	Não afeta	Não afeta
Falecimento de familiares - Remunerada	Não afeta	Não afeta
Falecimento familiares - Não remunerada	Afeta	Não afeta
Doação de sangue	Não afeta	Não afeta
Trabalhador bombeiro	Não afeta	Não afeta
Consulta ou tratamento médico	Não afeta	Não afeta
Consulta médica - Acompanhante	Afeta	Afeta
Consulta médica - Acompanhante filhos até 16 anos	Afeta	Não afeta até 8 horas por trimestre
Consulta médica - Acompanhante filhos entre os 16 e os 18 anos	Afeta	Não afeta até 4 horas por trimestre
Trab.-estudante - Dispensa semanal	Não afeta	Não afeta
Trab.-estudante - Preparação e provas	Não afeta	Não afeta
Trab.-estudante - Licença sem retrib.	Afeta	Afeta
Consulta pré-natal - Mãe (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Consulta pré-natal - Pai (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afeta	Não afeta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva pai (artigo 43.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental partilhada	Afeta	Não afeta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afeta	Não afeta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afeta	Não afeta
Licença parental alargada	Afeta	Não afeta
Acidente trabalho - Consulta/tratamento	Não afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica até ao 3.º dia	Afeta	Não afeta
Baixa médica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Função Publica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Internamento	Afeta	Não afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família - Dependente menor até 16 anos	Afeta	Não afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - Assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirig. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta

Greve	Afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Remunerado	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Não remunerado	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Texto consolidado

Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 - Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, adiante abreviadamente designado CESP.

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

3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da EMEL, que, à data da sua assinatura, se cifra em 798 trabalhadores.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local, tendo como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, podendo prestar esses serviços diretamente ou mediante a celebração de contratos de gestão ou contratos-programa com o Município de Lisboa ou com empresas de transporte público urbano de passageiros e de logística urbana participadas pelo Município de Lisboa ou cuja gestão esteja confiada ao Município de Lisboa, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.

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 2023.

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- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, 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 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 EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à EMEL 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 EMEL 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 a categoria profissional de técnico 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 de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

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 as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 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 ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

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 EMEL entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

1- As trabalhadoras e os trabalhadores ao serviço da EMEL são integrados em carreiras profissionais e, dentro destas, é-lhes atribuída categoria profissional conforme o anexo I.

2- As carreiras profissionais são:

- a) Carreira técnica de gestão;
- b) Carreira técnica operacional;
- c) Carreira administrativa e de suporte.

3- A carreira técnica de gestão compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico superior;
- b) Técnico;
- c) Técnico assistente.

4- A carreira técnica operacional compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Agente de fiscalização de trânsito;
- b) Técnico de apoio à fiscalização;
- c) Técnico de atendimento e suporte ao cidadão;
- d) Técnico de vigilância e controlo.

5- A carreira administrativa e de suporte compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico de manutenção e suporte operacional;
- b) Técnico administrativo e de suporte.

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) Técnico assistente;
- b) Técnico;
- c) Técnico sénior;
- d) Técnico principal;
- e) Técnico especialista;
- f) Técnico especialista sénior;
- g) Técnico especialista principal.

2- Cada nível de desenvolvimento desdobra-se em até 3 níveis salariais (níveis I, II e III), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

3- As remunerações correspondentes a cada categoria profissional, respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial são as constantes no anexo II.

Cláusula 9.^a

Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho

1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da EMEL faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos de regulamento interno em vigor na EMEL.

2- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL progredem na carreira de forma automática sempre que completarem 3 anos de permanência num determinado nível salarial e tendo avaliação de desempenho de Adequado/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 excepcional, nos termos de deliberação do conselho de administração da EMEL.

6- O regulamento de avaliação de desempenho integra:

a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da EMEL;

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 estratégicos da EMEL, tal como definidos no Plano de Atividades e Orçamento;

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 EMEL;

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 EMEL;

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.

Cláusula 9.^a-A

Regime de progressão nas categorias da carreira técnico operacional

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que iniciam funções na EMEL nas categorias da carreira técnico operacional, são integrados no nível de desenvolvimento de técnico assistente de nível I e nela permanecem pelo período de seis meses, ingressando automaticamente no nível salarial seguinte (técnico assistente nível II).

2- Na categoria de agente de fiscalização de trânsito, após este período e nos seis meses seguintes, as trabalhadoras e os trabalhadores devem frequentar o curso de formação que permite a obtenção da credenciação junto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e se obtiverem provimento são integrados no nível de desenvolvimento seguinte (técnico de nível I).

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 EMEL, 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 EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração 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 mantêm 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 EMEL 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 90 dias, a EMEL 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 EMEL 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 mantêm 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 EMEL 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 serviços 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 EMEL.

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 deveresCláusula 13.^a**Deveres da EMEL**

São deveres da EMEL:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou o trabalhador;
- l) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- l) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- l) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- l) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
 - l) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
 - l) 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;
 - l) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;
 - l) 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;
 - l) 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 EMEL;
 - l) 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 EMEL, 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 EMEL;
- 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 EMEL;
- 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 EMEL, 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 EMEL 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 desprezitar 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 EMEL 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 EMEL formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, 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 EMEL, 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 EMEL 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 EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, 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 EMEL 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 EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A EMEL 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 EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL 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 EMEL 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 trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete 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 EMEL definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas represen-

tativas 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.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

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 8h00 e as 20h00, 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 33.^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 ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo 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- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, 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, semicontí-

nuo, 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

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre trabalhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

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 20 % 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- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- 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 EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, 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 EMEL nos 60 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 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- 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.

Cláusula 31.^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 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^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 EMEL.

Cláusula 34.^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 EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL 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 EMEL 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 EMEL 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 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no Carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 37.^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 EMEL é de 24 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- A duração do período de férias é aumentada no caso de a trabalhadora ou o trabalhador não terem faltado ou terem apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias, até três faltas ou dois meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

6- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 38.^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 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 39.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados 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 EMEL 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 EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 40.^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 EMEL, 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 EMEL, 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 EMEL, 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 41.^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 42.^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 EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL 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 44.^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 38.^a número 2.

Cláusula 45.^a

Dia de aniversário

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Para os trabalhadores que se encontrem afetos a serviços que funcionam de segunda-feira a domingo (em escala rotativa) o gozo do dia ocorre no próprio dia de aniversário se:

- a) O dia de aniversário ocorrer em dia de feriado para o qual estejam escalados;
- b) O dia de aniversário ocorrer no dia de descanso semanal.

3- Para os trabalhadores que se encontrem alocados a serviços que funcionem de segunda-feira a sexta-feira, se o dia de aniversário ocorrer no sábado ou domingo, o gozo do dia ocorre no próprio dia, caso o dia de aniversário ocorra em dia feriado o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 46.^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 horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- k) Complemento de acidente de trabalho.

Cláusula 47.^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 48.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 49.^a**Retribuição em dia feriado**

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 50.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 51.^a**Subsídio de turno**

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 52.^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.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 53.^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 54.^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 8,32 € sendo o mesmo atualizado, automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

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.

Cláusula 55.^a**Subsídio por trabalho em local subterrâneo**

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do Túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

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.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Subsídio de penosidade

1- É atribuído um subsídio de penosidade no valor de 60,00 € aos agentes de fiscalização do trânsito afetos ao serviço de bloqueamento e remoção e aos técnicos de manutenção e suporte operacional afetos à condução de veículos de reboque e ao serviço GIRA - Bicicletas de Lisboa, na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número 1 desta cláusula 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 57.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 58.^a

Subsídio de transporte

Com referência ao domicílio fiscal dos trabalhadores, a EMEL assegura o pagamento mensal do passe navegante ou navegante metropolitano ou do valor do mesmo caso o trabalhador necessite de adquirir um passe mensal de valor superior, neste último caso, mediante entrega por parte dos trabalhadores do respetivo comprovativo de despesa.

Cláusula 59.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que 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 EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base).

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança na EMEL

1- A EMEL 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 desabituação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Fardamento

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, 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 EMEL 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 EMEL à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 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 EMEL, 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 EMEL 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 EMEL 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 EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL 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 EMEL.

5- A EMEL 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

Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

Cláusula 68.^a-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 ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

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 69.^a**Subsídio infantil**

Os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 70.^a**Comparticipação escolar**

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - Ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 71.^a**Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais**

1- Os trabalhadores da EMEL, na sequência da presente revisão do AE são posicionados:

a) Nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efetivamente exercem;

b) Na tabela salarial constante do anexo II automaticamente de acordo com o nível salarial correspondente ao valor imediatamente superior da remuneração base que atualmente auferem;

c) O disposto na alínea anterior contempla as seguintes exceções:

i) As trabalhadoras e os trabalhadores que na presente data por força das regras de posicionamento automático constante da alínea *b)* teriam um aumento remuneratório inferior a 20 €, são colocados no posicionamento seguinte ao do que resultaria da aplicação daquela alínea;

ii) As trabalhadoras e os trabalhadores a que na presente data tenham uma remuneração até 1145,00 € e que falte, nos termos do estabelecido no regulamento em vigor na empresa, até um ponto, ou um ponto, de avaliação para alteração de posicionamento remuneratório e este fosse superior ao agora alcançado, adquirem automaticamente em 2021 o posicionamento seguinte.

2- O reposicionamento dos trabalhadores da EMEL ao abrigo da presente cláusula determina a extinção de quaisquer direitos resultantes das regras de avaliação de desempenho dos anos transatos e do presente ano.

Cláusula 72.^a**Efeitos do acordo de empresa**

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Até à aprovação das novas regras de avaliação de desempenho vigora o Regulamento de Avaliação de Desempenho atualmente em vigor na EMEL.

Cláusula 73.^a**Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante**

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a EMEL desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

i) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

ii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

iii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

iv) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 74.^a**Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 11 de abril de 2023.

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

Orlando Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Carlos Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL)

Francisca Ramalhosa, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica de gestão	Técnico superior	Funções de elevada complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Orientação da atividade de outros trabalhadores. Gestão de projetos/iniciativas com complexidade muito elevada/elevada e coordenação de equipas.	Técnicos superiores
	Técnico	Funções com complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas de complexidade elevada/média. Capacidade para trabalhar com autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
	Técnico assistente	Funções de apoio técnico não integradas em outras carreiras. Funções com alguma complexidade técnica que impliquem conhecimentos semi-especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade, necessitando de supervisão. Podem coadjuvar na organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas no âmbito das suas funções. Capacidade para trabalhar com alguma autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Assistentes técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica operacional	Agente fiscalização de trânsito	Funções de fiscalização de trânsito assegurando a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções. Podem gerir, orientar, supervisionar equipas e atividade desenvolvida no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Agente de fiscalização de estacionamento em funções diretas de fiscalização
	Técnico de apoio à fiscalização	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de fiscalização, englobando diversas áreas de suporte direto à fiscalização, como contraordenações, gestão de reclamações inerentes à fiscalização, gestão logística de equipamentos e recursos ligados à fiscalização, outros apoios específicos à área de fiscalização. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipa de apoio à fiscalização e contraordenações cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de atendimento e suporte ao cidadão e que impliquem um nível de conhecimento específico sobre procedimentos, regulamentos, legislação específica relacionada com a atividade, foco no serviço ao cidadão e domínio de técnicas e postura de atendimento, englobando diversas áreas como pontos de atendimento presencial, telefónico e outras plataformas, parques de estacionamento, serviços de apoio ao cidadão e outras áreas funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro do atendimento e suporte ao cidadão. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas de atendimento presencial, telefónico, e-mail, ou outras plataformas, reclamações, GIRA, E-PARK, atendimento em parques de estacionamento e equipas de apoio cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de vigilância/controlo	Funções de vigilância e/ou controlo de locais e equipamentos, dentro dos limites e restrições estabelecidas para a operação normal dos serviços ligados a este tipo de operações. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Operadores das salas de centro de controlo de zonas de acesso automóvel condicionado e parques de estacionamento, quando devidamente credenciados com cartão de vigilante
Administrativa e suporte	Técnico de manutenção e suporte operacional	Funções de apoio técnico semi-especializado em áreas de manutenção e suporte operacional como manutenção das diversas áreas, equipamentos, edifícios e infraestruturas da empresa, ou a seu cargo, coleta, gestão de frota, condução de reboques e outras atividades funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas da coleta operacional, frota, manutenção de edifícios, manutenção de parques, manutenção de parquímetros e motoristas de reboque
	Assistente administrativo e suporte	Funções com menor complexidade técnica no âmbito administrativo, específicas do serviço em que se encontram, operando com as plataformas e meios necessários ao desenvolvimento da sua função, tendo em vista assegurar o expediente diário e rotineiro de cada área. Condução de viaturas da empresa. Capacidade para trabalhar com autonomia em tarefas de menor responsabilidade dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade. Orientação para o cidadão.	Assistentes administrativos no geral, receção, estafeta e motoristas que não de reboques

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal		Técnico Especialista		Técnico Especialista Sénior		Técnico Esp. Principal					
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III			
Técnico Superior	1 310,00		1 410,00	1 485,00	1 560,00	1 685,00	1 760,00	1 835,00	1 985,00	2 085,00	2 160,00	2 310,00	2 410,00	2 485,00	2 635,00	2 760,00	2 885,00	3 035,00	3 160,00	3 285,00
Técnico	1 015,00	1 090,00	1 185,00	1 260,00	1 310,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 635,00	1 710,00	1 760,00	1 885,00	1 985,00	2 085,00	2 235,00	2 335,00	2 435,00	2 585,00	2 710,00	2 835,00
Técnico Assistente	895,00		915,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00

Carreira Técnica Operacional																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal		Técnico Especialista		Técnico Especialista Sénior		Técnico Esp. Principal					
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III			
Agente de Fiscalização de Trânsito	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Apoio à Fiscalização	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico de Vigilância e Controlo	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	

Carreira Administrativa e Suporte																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal		Técnico Especialista		Técnico Especialista Sénior		Técnico Esp. Principal					
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III			
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico Administrativo e Suporte	830,00		850,00	870,00	895,00	940,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00			

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	2,5 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem de segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %).

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afeta retribuição (Dentro dos limites legais)	Afecta/não afeta majoração férias
Obrigações legais	Não afeta	Não afeta
Licença de casamento	Não afeta	Não afeta
Falecimento de familiares - Remunerada	Não afeta	Não afeta
Falecimento familiares - Não remunerada	Afeta	Não afeta
Doação de sangue	Não afeta	Não afeta
Trabalhador bombeiro	Não afeta	Não afeta
Consulta ou tratamento médico	Não afeta	Não afeta
Consulta médica - Acompanhante	Afeta	Afeta
Consulta médica - Acompanhante filhos até 16 anos	Afeta	Não afeta até 8 horas por trimestre
Consulta médica - Acompanhante filhos entre os 16 e os 18 anos	Afeta	Não afeta até 4 horas por trimestre
Trab. estudante - Dispensa semanal	Não afeta	Não afeta
Trab. estudante - Preparação e provas	Não afeta	Não afeta
Trab. estudante - Licença sem retrib.	Afeta	Afeta
Consulta pré-natal - Mãe (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Consulta pré-natal - Pai (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afeta	Não afeta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva pai (artigo 43.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental partilhada	Afeta	Não afeta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afeta	Não afeta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afeta	Não afeta
Licença parental alargada	Afeta	Não afeta
Acidente trabalho - Consulta/tratamento	Não afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica até ao 3.º dia	Afeta	Não afeta
Baixa médica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Função pública	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Internamento	Afeta	Não afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família - Dependente menor até 16 anos	Afeta	Não afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - Assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. diríg. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Afeta	Não afeta

Candidato em camp. eleitoral - Remunerado	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Não remunerado	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 12 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 152/2023, 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 OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração e texto consolidado

Cláusula de revisão

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022, apenas nas matérias agora acordadas.

Cláusula 5.^a

Caducidade

1- O presente AE caduca se não for substituído por outro até 30 de junho de 2023, sem prejuízo da sua possibilidade de renovação por acordo das partes, não sendo aplicável qualquer sobrevigência.

2- Para cumprimento do disposto nos artigos 492.º, número 1, alínea g), e 496.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrangerá um empregador e cerca de 150 trabalhadores.

Lisboa, 30 de janeiro de 2023.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

Conceição Amaral, presidente do conselho de administração.

Sofia Meneses, vogal do conselho de administração.

Rui Morais, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Rui Galveias, membro da direção do CENA-STE.

Herlander Marques Valente, membro da direção do CENA-STE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE, entidade pública empresarial, que tem por objeto a prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo, designadamente, a música, a ópera e o bailado, a seguir designada por empresa, e todos os trabalhadores ao seu serviço, sem qualquer exceção e independentemente das respetivas categorias profissionais e ou profissões, representados pelo Sindicato dos

Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2- Para cumprimento do disposto nos artigos 492.º, número 1, alínea g), e 496.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrangerá um empregador e cerca de 150 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Uniformização de conceito

Sempre que, no presente AE, se usem as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois géneros.

CAPÍTULO II

Período normal de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores da empresa designadamente afetos à Companhia Nacional de Bailado é de até 40 horas semanais, nos termos a definir no Regulamento Interno de Pessoal.

2- Na pendência das negociações enquadradas pelo protocolo negocial subscrito entre as partes a 18 de dezembro de 2019, o conselho de administração aprovará um Regulamento Interno de Pessoal transitório, para os efeitos do número anterior, o qual caducará no mesmo prazo da cláusula 5.ª

O Regulamento Interno de Pessoal referido no número anterior não pode ser aprovado ou alterado sem o acordo expresso das partes do presente acordo.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 4.ª

Vigência

O presente AE entra vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 5.ª

Caducidade

O presente AE caduca se não for substituído por outro até 30 de junho de 2023, sem prejuízo da sua possibilidade de renovação por acordo das partes, não sendo aplicável qualquer sobrevigência.

ANEXO

Categorias profissionais

Trabalhadores artísticos.
Trabalhadores técnicos.
Trabalhadores administrativos.
Trabalhadores de suporte ou indiferenciados.

Lisboa, 30 de janeiro de 2023.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

Conceição Amaral, presidente do conselho de administração.

Sofia Meneses, vogal do conselho de administração.

Rui Morais, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

João Queiroz, membro da direção do CENA-STE.

Herlander Marques valente, membro da direção do CENA-STE.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 158/2023, 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

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 11379/21.0T8PRT.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção - Concede-se a revista, revogando-se o acórdão recorrido, e decidindo-se que a expressão «dias consecutivos», constante da Cláusula 82.ª do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

FICO CABLES - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.^{da} intentou acção especial de interpretação de cláusula de convenção colectiva de trabalho contra Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, peticionando que seja proferida «decisão de interpretação da cláusula 82.ª do CCT em causa, no sentido de que a menção a «dias consecutivos» não pode ser interpretada como referindo-se apenas a «dias úteis» ou «dias de trabalho».

Citados, os Réus contestaram.

Foi proferida sentença com o seguinte dispositivo:

«Tudo visto e nos termos expostos julga-se a acção procedente por provada e em consequência declara-se que a cláusula 82.ª do CCT celebrado entre os aqui demandados e acima identificada deverá ser interpretada como sendo dias seguidos (independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso)».

O Réu SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia interpôs recurso de apelação.

Os Juízes do Tribunal da Relação, por acórdão de 13 de julho de 2022, acordaram «em julgar procedente a apelação, decidindo que:

– A expressão, «dias consecutivos» constante da Cláusula 82.ª do Contrato Coletivo entre Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias consecutivos de falta ao trabalho».

A Ré Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e a Autora FICO CABLES - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.^{da} vieram interpor recurso de revista.

Formulando as seguintes conclusões:

A Ré - AIMMAP:

«A. No âmbito do Processo 11379/21.0T8PRT.P1, foi proferido Acórdão pelo Tribunal da Relação do Porto, Secção Social, com a referência 15955474, do qual a, ora Recorrente, Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, vem, nos termos do disposto no art.º 185.º n.º 2 do Código do Processo de Trabalho, Interpor Recurso de Revista, com subida imediata nos próprios autos e com efeito suspensivo, com fundamento na «violação de lei substantiva por erro de interpretação ou aplicação»;

B. No que às custas se refere, não obstante a ora Recorrente estar isenta face à sua natureza jurídica - associação privada sem fins lucrativos - e natureza da ação judicial - interpretação de cláusula de convenção coletiva de trabalho - conforme decorre do artigo 4.º número 1 alínea f) do Regulamento das Custas Processuais, da Decisão proferida pelo Tribunal do Trabalho e do voto vencido constante dos presentes autos, a ora Recorrente não se conforma igualmente com a sua condenação em custas, pelo que se requer a revogação da sua condenação em custas.

C. O presente recurso diz respeito à supra identificada Decisão que decidiu que «A expressão, «dias consecutivos» constante da Cláusula 82.ª do Contrato Coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias consecutivos de falta ao trabalho.».

D. Com efeito, a presente ação respeita à interpretação do CCT celebrado entre as demandadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, em concreto, a sua cláusula 82.ª que sob a epígrafe «Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins», consagra o seguinte:

«1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim n 1.º grau na linha recta (pais ou filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós ou bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que via em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei».

E. Precisando, conforme colocado pelo Tribunal recorrido, encontra-se em discussão, a interpretação a fazer da expressão «dias consecutivos» constante daquela se, apenas, como dias úteis, ou seja, fazendo a sua contagem em concordância com o conceito de «falta» e, conseqüentemente, só se considerando, naqueles, os dias em que existe obrigação de trabalhar, como defende a recorrente ou, então, como foi peticionado e decidido, como sendo dias seguidos (independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso).».

F. O presente recurso do acórdão recorrido proferido pelo Tribunal da Relação tem como fundamento a «violação de lei substantiva por erro de interpretação ou aplicação», mais precisamente violação do disposto no artigo 9.º do Código Civil, dos princípios da liberdade e autonomia contratual previstos nos artigos 405.º do Código Civil e artigos 1.º, 2.º, 443.º número 1 alínea *a*), 478.º, 492.º do Código Trabalho, princípio da filiação previsto no artigo 496.º do Código de Trabalho ignorando-se ainda a CCT como fonte tanto negocial como ordenadora conforme previsto nos artigos 1.º, 2.º e 496.º do Código do Trabalho, nos termos do número 1 do artigo 674.º do Código de Processo Civil.

G. As normas violadas, porque não foram aplicadas na atividade interpretativa em toda a sua plenitude e sentido, pelo Tribunal recorrido, com o devido respeito, levaram a que se decidisse como se decidiu, quando devia ter sido confirmada a Decisão do Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho que decidiu «A expressão, «dias consecutivos» constante da Cláusula 82ª do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias consecutivos de falta ao trabalho.».

H. De facto, a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, recorreu às «(...) regras de interpretação decorrentes do art. 9.º do CC, - conforme consta da mesma página 11 daquela Decisão - o qual dispõe que «1 - A interpretação da lei não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir do texto legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2- Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso».

I. No entanto, na sua atividade interpretativa, não obstante ter como princípio e limite a letra da Lei, não valorou os restantes elementos interpretativos pertinentes na sua atividade interpretativa, nomeadamente os elementos lógicos como os elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica.

J. Conforme entendimento constante do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2014, de 2 de junho de 2014 publicitado no *Diário da República* n.º 105/2014, série I de 2 de junho de 2014, «(...) na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções colectivas de trabalho regem as regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil (2), visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros (3). (...) A apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma «tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal» (cf. JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito, Introdução e Teoria Geral*, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, p. 392).

Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos, apontando a doutrina elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica (sobre este tema, cf. KARL LARENZ, *Metodologia da Ciência do Direito*, 3.ª edição, tradução, pp. 439-489; BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 12.ª reimpressão, Coimbra, 2000, pp. 175-192; FRANCESCO FERRARA, *Interpretação e Aplicação das Leis*, tradução de MANUEL ANDRADE, 3.ª edição, 1978, pp. 138 e seguintes).

O elemento sistemático compreende a consideração de outras disposições que formam o complexo

normativo do instituto em que se integra a norma interpretada, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim, como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o lugar sistemático que compete à norma interpretada no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico.

O elemento histórico abrange todas as matérias relacionadas com a história do preceito, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios.

O elemento racional ou teleológico consiste na razão de ser da norma (*ratio legis*), no fim visado pelo legislador ao editar a norma, nas soluções que tem em vista e que pretende realizar.

Segundo a doutrina tradicional, o intérprete, socorrendo-se dos elementos interpretativos acabados de referir, acabará por chegar a um dos seguintes resultados ou modalidades de interpretação: interpretação declarativa, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação revogatória e interpretação enunciativa;

K. O que aconteceu foi, sim, uma interpretação reduzida, com o devido respeito.

L. Com efeito, não foi tido em conta na decisão recorrida:

– O entendimento adotado por empresas, trabalhadores e a própria ACT a respeito do sentido da expressão «dias consecutivos» como dias seguidos de calendário;

– Que apenas com a publicação da «Nota Técnica n.º 7 da ACT», em agosto de 2018 foi colocada a hipótese, pela primeira vez, de a expressão dias consecutivos ser entendida como dias úteis no caso das «faltas por motivo de falecimento de familiar», pois assim constava da Nota Técnica da ACT e os agentes de uma relação de trabalho olham e temem a ACT enquanto entidade sancionadora, não obstante a falta de sustentação legal na referida Nota Técnica, pois não resulta da lei, da letra da lei, que os dias consecutivos por morte de familiar fossem dias úteis de trabalho;

– Foi ignorado o valor negocial e ordenador da cláusula 82.^a, a qual na parte que aqui releva existe desde 2010, data da primeira publicação do identificado CCT.

– Foi ignorado o contexto da lei, assim, como desconsideradas as disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins e o lugar sistemático que compete à norma interpretada no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico;

– Foi ignorada a expressão «dias consecutivos» na sua literalidade;

– Foram descurados os princípios da liberdade e autonomia contratual previstos nos artigos 405.º do Código Civil e artigos 1.º, 2.º, 443.º número 1 alínea *a*), 478.º, 492.º do Código do Trabalho que permitem às partes outorgantes de uma CCT estabelecer os termos de uma cláusula de forma livre, desde que não viole a lei e bem assim o princípio da filiação previsto no artigo 496.º do Código Trabalho que obriga as partes outorgantes bem como as suas representadas a aplicarem o clausulado da CCT, descartando esta como fonte tanto negocial como ordenadora conforme previsto nos artigos 1.º, 2.º e 496.º do Código do Trabalho, nos termos do número 1 do artigo 674.º do Código de Processo Civil;

M. Conforme voto vencido, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, a que se adere totalmente, «em idênticas normas, como a do art. 250º do Cód. do Trabalho, o termo «consecutivos» não tem merecido qualquer outra interpretação que não a de que os dias deverão ser considerados como sendo seguidos (independentemente de serem dias úteis ou de descanso), citando-se aqui a título exemplificativo os Acórdãos da Rel. do Porto de 06/10/2014, proc. n.º 433/13.2TTGDM.P1 e de 25/03/2019, proc. n.º 1248/18.7T8MTS.P1, ambos, in, www.dgsi.pt. »

(...) Ora, tendo em conta o sentido literal da norma, referindo-se a dias «consecutivos», como bem se considerou na decisão recorrida e tendo em conta a globalidade do diploma legal onde a cláusula se insere, àquela não poderá ser-lhe dado outro sentido que senão o de «dias seguidos», precisamente, o significado literal de «dias consecutivos» e não «dias úteis» ou «dias de trabalho». Pois, concordamos que se de outro modo os interessados o tivessem querido, tê-lo-iam dito, como fizeram noutras normas do diploma em causa, onde até utilizaram a expressão «dias úteis consecutivos».

Basta para o efeito, como bem diz a requerente, ter em atenção como são utilizadas, noutras cláusulas da CCT, em causa, para diferentes situações, as expressões «dias úteis» (Cláusula 38.^a, n.º 3), «dias seguidos» (Cláusula 81.^a, n.º 2, alínea *a*)), «dias consecutivos» (Cláusula 82.^a) e «dias úteis consecutivos» (Cláusulas 72.^a, alínea *d*) e 73.^a, n.º 6) e, ainda, o que na Cláusula 68.^a do CCT, se esclarece sobre o que são considerados dias úteis para efeitos de férias, para podermos concordar, como a sua alegação de que, «caso se pretendesse que os dias concedidos ao trabalhador por falecimento de um familiar se considerassem os «(...) dias úteis da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal (...)», então bastaria uma simples remissão para a referida disposição».

(...) Assim, acolhemos o entendimento de que a expressão, «dias consecutivos» constante da Cláusula 82^a do do Contrato Coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo «dias seguidos», independentemente de serem dias úteis, dias de trabalho ou dias de descanso.

Sentido de interpretação que consideramos, como já dissemos, porque a única coisa que aquela cláusula estabelece é o modo de contagem, dos dias que o trabalhador pode faltar, não violando, assim, qualquer regime imperativo do regime de faltas, ao contrário, justifica as faltas por nojo e respeita a sua duração, tal como estabelecido no CT, art. 251.º

Acrescendo, ainda, como bem referiu e cita a M^a Juíza «a quo», ser o sentido e a interpretação, acabada de fazer, idêntica à que, nesta secção, vem sendo feita quanto à expressão «consecutivos» constante da norma do Código do Trabalho. (...)».

Por fim, acresce dizer, novamente reiterando o devido respeito, que no Acórdão que fez vencimento não se fez a interpretação da cláusula 82.^a em comparação com a redacção dada às demais cláusulas que referimos no projecto que não obteve vencimento.

Razão porque, no projecto que não obteve vencimento, julgava improcedente a apelação e confirmava na íntegra a decisão recorrida.».

N. Prosseguindo, a expressão «dias consecutivos» quer referir-se a dias de calendário e não a dias úteis, tanto mais que quando as partes outorgantes do CCT in casu quiseram referir-se a dias úteis assim o fizeram, como por exemplo na cláusula 67.^a e 68.º do CCT que se referem a dias de férias úteis e à majoração de férias em dias úteis ou na cláusula 73.^a número 6 relativa ao gozo obrigatório de 10 dias úteis consecutivos de férias quando haja lugar a férias interpoladas ou na cláusula 84.^a número 5 no que diz respeito ao prazo de apresentação da justificação de falta, que também se reporta a dias úteis;

O. Assim como o próprio Legislador - quando pretendeu que as faltas, ou licenças, ou dispensas ou créditos de horas fossem considerados em dias úteis, usou a expressão dias úteis como por exemplo nos casos previstos no artigo 43.º do Código Trabalho no que diz respeito à licença exclusiva do pai de 20 dias úteis; artigo 92.º do Código do Trabalho relativa à licença sem retribuição de 10 dias úteis do trabalhador-estudante, entre outros exemplos;

P. Por sua vez, nos casos em que se pretendeu que os dias em causa não fossem tidos como dias úteis, mas sim dias seguidos de calendário, temos os casos previstos na cláusula 8.º número 4 do CCT no que diz respeito ao prazo de 30 dias de resposta pela empresa ao pedido de progressão na carreira do trabalhador (imaginem-se se fossem 30 dias úteis para responder!); o prazo de 60 dias seguidos previsto na cláusula 13.^a número 3 do CCT para entrega dos documentos relativos ao cumprimento do dever de informação (imaginem-se se fossem 60 dias úteis para entregar tal informação!); o prazo previsto cláusula 21.^a número 10 do CCT quanto ao aviso de prévio de comunicação de transferência do trabalhador para outro local de trabalho, entre muitos outros casos.

Q. Acresce que, não obstante a falta seja, conceptualmente, a ausência do trabalhador quando está obrigado a prestar trabalho, tal conceito deve ser confrontado e interpretado com as ausências, sejam elas caracterizadas ou apelidadas de licenças, créditos, faltas ou férias, consideradas como tempo de serviço por se tratarem de figuras jurídicas relevantes para perceber o contexto daquela cláusula e os efeitos decorrentes da fixação do entendimento vertido no Acórdão recorrido.

R. É que será fácil, contornar tal interpretação para aqueles que sejam mais engenhosos ou astutos; bastará ao empregador convocar trabalho em banco de horas, conforme previsto na cláusula 53.^a do referido CCT (podendo inclusive ser na modalidade de não prestação de trabalho) ou trabalho suplementar para que haja «obrigação de prestação de trabalho» e consequentemente ficcionar a existência de uma falta ao trabalho.

S. Da mesma forma, o Legislador pretendendo referir-se a dias seguidos, ou consecutivos ou não úteis, não usou a expressão úteis, como no caso das faltas por motivo de casamento, alegado pela ora Recorrente na sua Resposta ao Recurso interposto para o Tribunal da Relação, previstas na alínea *a*) do número 2 do artigo 249.º do CT, sendo pacífico o entendimento que estes os 15 dias seguidos são 15 dias de calendário e não dias úteis. A este respeito o Tribunal recorrido na sua Decisão não ponderou sequer a história/evolução das faltas por casamento.

T. Se se adotasse a interpretação da Decisão recorrida, o direito a faltar 15 dias seguidos por motivo de casamento equivaleria a quase um mês de faltas por casamento, o que ninguém concebe, sejam empregadores, trabalhadores e a própria ACT.

U. Relevam ainda os usos laborais nesta matéria, pois «desde sempre», pelo menos desde o Decreto-Lei n.º 49 408 de 24 de novembro de 1969 que dias seguidos ou consecutivos eram entendidos, por todos os agentes numa relação de trabalho como dias de calendário incluindo fins de semana, dias úteis e feriados e os dias úteis eram entendidos como dias úteis excluindo-se por isso os dias de descanso, sábado e domingo, e feriados.

V. Resulta do exposto, que a expressão «dias consecutivos» deve ser entendida como seguidos, neles se incluindo os dias úteis, os dias de descanso e os feriados, assim se clarificando e adotando uma posição justa e equilibrada que abarque todos os casos, nomeadamente os de trabalhadores cujos dias «normais» de trabalho ocorram ao sábado e ao domingo nas empresas de laboração contínua e os dias de descanso ocorram à segunda-feira e terça-feira por exemplo, os casos das equipas de fim de semana previsto no artigo 203.º número 2 do Cód. Trabalho ou dos trabalhadores que laboram apenas um dia por semana:

1. Imagine-se o caso do trabalhador que trabalha apenas um dia por semana; neste caso se o direito a faltar cinco dias por morte de familiar fossem contados em dias úteis de trabalho, este trabalhador ficaria cinco (5) semanas sem trabalhar!

2. O mesmo se passaria no que diz respeito aos 22 dias úteis de férias; no caso de um trabalhador trabalhar apenas um dia por semana, este ficaria, de acordo com a interpretação sufragada pelo Tribunal da Relação do Porto, 22 semanas de férias, ou seja, quase meio ano sem trabalhar!

Imagine-se agora o caso do trabalhador que trabalha apenas nos dias de fim de semana da generalidade dos trabalhadores, as chamadas equipas de fim de semana, previsto no artigo 203.º número 2 do Cód. Trabalho. Neste caso, haverá que proceder da mesma forma: marcar os cinco dias por morte de familiar de forma seguida, e não apenas nos dias úteis de trabalho, sob pena de o trabalhador ficar duas semanas e mais um dia de mais um fim de semana sem trabalhar ao passo que os que trabalham cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ficariam apenas uma semana sem trabalhar.

W. Os casos acima descritos, de acordo com o entendimento vertido na Decisão recorrida, são incompreensíveis, injustos e inadequados.

X. Acresce que os conceitos de direito não obstante deverem, poderem, ser interpretados de forma atualista, não se pode perder nunca de vista a forma como nasceram e qual o bem protegido, ou seja a *ratio legis*; dias úteis são dias úteis, excluindo-se por isso os dias de descanso (e ainda que contados de forma seguida como no caso das 5 faltas injustificadas) e dias seguidos, de calendário, são dias seguidos, de calendário incluindo os dias úteis e feriados e dias de descanso, tendo presente a adoção do calendário gregoriano do ano civil.

Y. A Decisão recorrida ao decidir como decidiu violou a lei substantiva com uma errada interpretação ou aplicação, conforme cima detalhado; aliás como ensina o Senhor Professor Doutor Júlio Gomes «deve conceber-se a autonomia coletiva como um meio de reforçar e não de suprimir a autonomia individual. Trata-se de uma autotutela exercida coletivamente através de uma organização que é expressão da liberdade dos seus filiados e que deve servir o interesse destes e respeitar um núcleo irredutível de direitos individuais de cada filiado. E o sindicato representa em primeira linha aqueles que nele se filiam e que confiam, através da sua filiação livre, naquele sindicato para a defesa e representação dos seus interesses (individuais e como coletivo). A legitimação destas associações resulta, assim, em primeira linha, segundo esta conceção, da filiação, tratando-se uma legitimação «vertical ascendente». (...) Há aqui, pelo menos nos países de *civil law*, um meio de atuação diverso e reforçado relativamente aos outros contratos, porventura mesmo em relação aos chamados «contratos normativos», de direito privado, através do reconhecimento de uma fonte de direito, meio de atuação que só é possível através do poder do Estado que assumiu a tarefa da promoção da contratação coletiva. Esse meio significa que o sindicato quando celebra uma convenção coletiva não se limita a assumir em nome dos filiados direitos e obrigações contratuais, não se tratando da representação civil clássica: o sindicato é parte, é o sujeito da convenção (e não os seus filiados) e pode negociar muitas matérias que não poderiam sequer ser negociadas ao nível dos contratos individuais de trabalho. Mas seria errado, quanto a nós, conceber os filiados como «terceiros» clássicos totalmente estranhos à convenção e a quem ela se aplica heteronomamente como pretende Daniel Krämer. A lei - desde logo a Constituição e depois a lei ordinária - ao criar o mecanismo da negociação coletiva abre um novo espaço para o exercício pelos trabalhadores da sua autonomia privada, embora um espaço necessariamente coletivo. Associando-se livre e espontaneamente em sindicatos podem participar na negociação de matérias que estariam vedadas.⁸

Z. Em consequência, a cláusula 82.^a deve ser interpretada no sentido de que a expressão «dias consecutivos» referem-se a dias seguidos de calendário, neles se incluindo os dias úteis de trabalho e os dias de fim de semana intercorrentes ou dias de descanso e bem assim os feriados, nada devendo ser apontado à Douta Sentença proferida pelo Tribunal Judicial da Comarca do Porto e em consequência deve ser revogada Decisão recorrida fixando-se o entendimento que a expressão dias consecutivos deve ser interpretada como sendo «dias seguidos», independentemente de serem dias úteis, dias de trabalho ou dias de descanso:

AA. Da condenação em custas e da isenção de custas.

A Recorrente não se conforma igualmente com a Decisão recorrida que a condenou em «Custas da ação e da apelação pelas Ré/Apelada»;

BB. Nos termos do disposto no artigo 4.º número 1 alínea *f*) do Regulamento das Custas Processuais estão isentos de custas «As pessoas colectivas privadas sem fins lucrativos, quando actuem exclusivamente no âmbito das suas especiais atribuições ou para defender os interesses que lhes estão especialmente conferidos pelo respectivo estatuto ou nos termos de legislação que lhes seja aplicável;

CC. A Recorrente Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, é uma associação de empregadores, de direito privado, (conforme decorre do artigo 1.º dos respetivos Estatutos, juntos aos autos como Documento 1 das Alegações apresentadas com a Ref.ª 30567681), regularmente constituída e que adquiriu personalidade jurídica através do registo dos seus Estatutos na Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho (conforme a respetiva certidão permanente com o código de acesso n.º 1344-6318-4389 constante do artigo 32.º das Alegações apresentadas com a Ref.ª 30567681);

DD. tendo o objectivo de coordenar toda a política de desenvolvimento dos sectores que abrange, representando, defendendo e promovendo os interesses comuns dos seus associados junto de terceiros. (cfr. artigos 1.º e 2.º doc. 1) e ainda a celebração de Convenções Colectivas de Trabalho (cfr. alínea *d*) do número 2 do artigo 2.º doc. 1);

EE. Foi, por isso, no pleno exercício daquela competência que a aqui Recorrente celebrou um CCT com o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, que se encontra junto aos presentes autos, onde se encontra a cláusula 82.ª cuja interpretação se discute na presente ação, cujos efeitos afetarão as empresas associadas da AIMMAP e respetivos trabalhadores, por força do princípio da filiação;

FF. Ora, nos termos do artigo 527.º do Código de Processo Civil que «A decisão que julgue a ação ou algum dos seus incidentes ou recursos condena em custas a parte que a elas houver dado causa ou, não havendo vencimento da ação, quem do processo tirou proveito.

2 - Entende-se que dá causa às custas do processo a parte vencida, na proporção em que o for. (...);»

GG. Sucede que nos termos do artigo 4.º do Regulamento das Custas Processuais, além de estar fixada a isenção da ora Recorrente, está fixada na alínea *f*) do número 1 do artigo 4.º que a parte isenta é responsável pelo pagamento das custas, nos termos gerais, quando se conclua pela manifesta improcedência do pedido (cfr número 5 do artigo 4.º) ou quando deu origem no processo a encargos, quando a respetiva pretensão for totalmente vencida (cfr número 6 do artigo 4.º);

HH. Ora, não só a Recorrente não deu causa à presente ação, nem o seu pedido de fixação da interpretação no sentido de os dias consecutivos deverem ser interpretados como dias seguidos de calendário incluindo os dias de descanso, dias úteis e feriados não era totalmente improcedente, nem foi totalmente vencida como se pode ler do voto vencido constante da decisão recorrida e da própria decisão do Tribunal Judicial da Comarca do Porto.

II. Pelo que, nos termos do disposto no número 3 do artigo 616.º do Código de Processo Civil, vem Requerer a revogação da sua condenação em custas por estar isenta de custas e bem assim Requerer que seja declarada isenta de custas.

A Autora:

A. Vem o presente recurso interposto do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto que julgou procedente a apelação do Réu SINDEL, decidindo que a expressão «dias consecutivos» constante da cláusula 82.ª do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL deve ser interpretada como sendo dias consecutivos de falta ao trabalho.

B. A Recorrente não se conforma com o sentido da decisão proferida, considerando que o Acórdão recorrido, por erro de interpretação e de aplicação, viola lei substantiva.

C. O presente recurso deve ser admitido nos termos do disposto no artigo 185.º, número 2 do Código do Processo do Trabalho e nos artigos 671.º, número 1 e 674.º do Código de Processo Civil.

D. A interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei.

E. Na interpretação da cláusula 82.ª do CCT, deveria o Acórdão recorrido ter reconstituído o «pensamento legislativo» isto é, a vontade das partes outorgantes da convenção coletiva de trabalho.

F. Desde a celebração da convenção coletiva de trabalho no decurso do ano de 2010, as partes interpretaram e aplicaram a cláusula 82.ª do CCT como sendo dias seguidos ou ininterruptos (dias corridos de calendário).

G. Após a emissão da «Nota técnica n.º 7» pela Autoridade das Condições de Trabalho, em agosto de 2018, os representantes sindicais do Réu/Recorrido SINDEL passaram a defender tese contrária junto da Autora/Recorrente.

H. A expressão «dias consecutivos» foi utilizada na convenção coletiva de trabalho com o sentido de dias seguidos (de calendário), independentemente de serem dias de trabalho, feriados ou dias de descanso.

I. No momento da celebração do CCT era este o entendimento que as partes tinham.

J. É essa a interpretação que se retira do elemento literal da cláusula e sempre foi esta a prática entre as partes outorgantes.

K. Analisando o CCT em questão, constata-se que são utilizadas, para diferentes situações, as expressões «dias úteis» (vg. cláusula 38.^a, número 3), «dias seguidos» [vg. cláusula 81.^a, número 2, alínea *a*)], «dias consecutivos» (cláusula 82.^a) e «dias úteis consecutivos» (vg. cláusulas 72.^a, alínea *d*) e 73.^a, número 6).

L. Acaso os dias de falta justificada conferidos ao trabalhador ao abrigo da cláusula 82.^a do CCT fossem dias úteis consecutivos, então essa redação teria que ser adotada, à imagem do que sucedeu relativamente às cláusulas 72.^a, alínea *d*) e 73.^a, número 6 do CCT, por razões de coerência sistemática.

M. Através da interpretação judicial de cláusula de convenção coletiva de trabalho as partes não podem alcançar aquilo que não tenham logrado obter no decurso das negociações.

N. A razão de ser da cláusula 82.^a do CCT reside na possibilidade de permitir ao trabalhador um período de tempo de afastamento das suas obrigações profissionais e do seu local de trabalho.

O. Este prazo deve ser igual para todos os trabalhadores.

P. A convenção coletiva de trabalho aplica-se a uma multiplicidade de relações laborais.

Q. No setor de atividade da Recorrente é prática comum haver trabalhadores que prestam trabalho com horário a tempo parcial, horário concentrado (de 3 ou 4 dias de trabalho por semana) ou que apenas trabalham nos dias de folga ou descanso dos demais (trabalhadores que apenas trabalham ao sábado e domingo e que compõem o chamado «turno de fim-de-semana»).

R. A interpretação acolhida pelo Acórdão recorrido no sentido que a expressão «dias consecutivos» constante da cláusula 82.^a do CCT se refere a dias consecutivos de falta ao trabalho e não a dias seguidos de calendário, por permitir a criação de condições para que certos trabalhadores, face aos mesmos factos (falecimento de familiar), possam vir a ter um prazo superior ao de outros, conduz a uma situação de discriminação.

S. A única forma de o evitar consiste na interpretação autêntica que os Réus/Recorridos deram à cláusula 82.^a do CCT, a qual constituiu a prática consensual durante anos e que resulta na interpretação acolhida pela decisão da 1.^a instância e, ainda, na declaração de voto de vencida ao Acórdão recorrido: a referência a «dias consecutivos» na cláusula 82.^a do CCT deve ser interpretada no sentido de serem dias seguidos de calendário, independentemente de serem dias de trabalho, feriados ou dias de descanso.

T. Só assim os dois ou cinco dias previstos na cláusula representarão o mesmo prazo para todos os trabalhadores, seja qual for a sua circunstância.

U. O Acórdão recorrido interpreta a expressão «dias consecutivos» à luz do conceito de falta ínsito no artigo 248.º do Código do Trabalho.

V. Tal como invocado pela Ré AIMMAP nos presentes autos, a interpretação acolhida pelo Acórdão recorrido poderá conferir ao trabalhador a possibilidade de se afastar das suas obrigações profissionais, durante dois ou cinco dias de trabalho, e, simultaneamente, permitir que este seja convocado pelo empregador para prestar trabalho suplementar ou em regime de banco de horas.

W. Do mesmo modo, um trabalhador em regime de horário concentrado poderá não gozar os dois ou cinco dias de ausência previstos na cláusula 82.^a do CCT.

X. Não poderá ser essa a solução que as partes outorgantes pretenderam alcançar com a consagração de tal norma.

Y. Atendendo à razão de ser da norma e à interpretação e aplicação que lhe foi conferida pelas partes ao longo de quase uma década, a expressão «dias consecutivos» deve ser interpretada como sendo dias seguidos, incluindo os dias úteis ou dias de trabalho, os dias de descanso e feriados.

Z. Nestes termos, deveria o recurso de apelação ter sido julgado improcedente e ser mantida a decisão da 1.^a instância.

AA. O Acórdão recorrido viola, entre outros que V. Ex.^{as} doutamente suprirão, o disposto nos artigos 9.º e 405.º do Código Civil, 1.º, 2.º, 443.º, número 1, 478.º e 496.º do Código do Trabalho e o disposto na convenção coletiva de trabalho celebrada entre os Réus AIMMAP e SINDEL.

BB. Devendo, por isso, o Acórdão recorrido ser revogado, decidindo-se que a cláusula 82.^a do CCT deve ser interpretada como sendo dias seguidos, incluindo não apenas os dias úteis ou dias de trabalho, mas também os dias em que o trabalhador não tem que prestar trabalho, nomeadamente os dias de descanso e os feriados.

O Réu SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia apresentou contra-alegações.

Neste Supremo Tribunal, o Ministério Público pronunciou-se no sentido de ser negada a revista.

x

Cumpre apreciar e decidir.

Definindo-se o âmbito do recurso pelas suas conclusões, temos, como questões em discussão:

- como deve ser interpretada a expressão «dias consecutivos» constante da cláusula 82.^a do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ¹.
- se a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP beneficia de isenção de custas.

x

Como factualidade relevante temos a descrita no relatório deste acórdão.

x

– O direito:

– A primeira questão - como deve ser interpretada a expressão «dias consecutivos» constante da cláusula 82.^o do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Na interpretação das cláusulas das convenções colectivas de trabalho de conteúdo normativo ou regulativo - como é o caso, uma vez que estamos perante cláusulas cuja finalidade é a de regular as relações individuais de trabalho estabelecidas entre os trabalhadores e o empregador - há que ponderar, por um lado, que elas consubstanciam verdadeiras normas jurídicas - de aplicação directa aos contratos de trabalho em vigor - e, por outro lado, que provêm de acordo de vontades de sujeitos privados - ac. do STJ de 1 de outubro de 2015, Proc. n.º 4156/10.6 TTLSB.L1.S1.

Este Supremo Tribunal tem reiteradamente afirmado que a interpretação da parte normativa das convenções colectivas deve seguir as regras da interpretação da lei - cfr., entre outros, os ac. 22 de junho de 2022, Proc. n.º 14406/20.5T8SNT.L1S1, e de 1 de junho de 2022, Proc. n.º 638/20.0T8PRT.P1.S1 (4.^a Secção)

A este respeito o artigo 9.^o do Código Civil, embora afirme no seu número 1 que a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, afirma, depois, que «não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso» (n.º 2) e que «na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados» (n.º 3).

A letra da lei - aqui a letra da cláusula da convenção - é não apenas o ponto de partida da interpretação, mas o limite da mesma, o que é de particular importância nesta sede já que as partes de uma convenção não devem obter pela interpretação da convenção pelo tribunal o que não lograram obter nas negociações.

«I. A interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei.

II. O enunciado linguístico da norma é o ponto de partida da atividade interpretativa, cujo objetivo é procurar reconstituir o pensamento das partes outorgantes da convenção, tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

III. Na atividade de interpretação devem ser considerados os limites do próprio texto, de forma a excluir entre os seus possíveis sentidos o pensamento que não tenha na sua letra um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso» - ac. do STJ de 14 de abril de 2021, Proc. n.º 378/19.2T8PNF.P1.S1.

«I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no art. 9.^o do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica - ac. de 28 de setembro de 2017, Processo n.º 1148/16.5T8BRG. G1.S1.

Vejamos, então, de harmonia com estes critérios, como interpretar a cláusula em questão:

Cujo texto é, sob a epígrafe «Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins»:

«1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.^o grau na linha recta (pais ou filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros,

¹ Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010 e tem alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018 e a última e actual publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019.

genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2º grau da linha colateral (avós ou bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que via em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei».

O que está em discussão é a interpretação a fazer da expressão «dias consecutivos» constante de tal cláusula: se, apenas, como dias úteis, ou seja, fazendo a sua contagem em concordância com o conceito de «falta», interpretando a expressão «dias consecutivos» por referência ao conceito de falta ínsito no artigo 248.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, só se considerando, naqueles, os dias em que existe obrigação de trabalhar, como decidiu, com voto de vencido, a Relação, ou, então, como concluíram a 1.ª instância e o referido voto de vencido, como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso.

Repare-se que a redacção da cláusula em questão é idêntica à do artigo 251.º, números 1 e 2, do CT:

«1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Ora, e como se disse, se no domínio da interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho se deve atribuir uma importância acrescida ao elemento literal, pois a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação, tendo em conta o sentido literal da norma, referindo-se a dias «consecutivos», bem como a globalidade do diploma legal onde a cláusula se insere, àquela não poderá ser-lhe dado outro sentido que senão o de «dias seguidos», precisamente, o significado literal de «dias consecutivos» e não «dias úteis» ou «dias de trabalho».

Como adverte o voto de vencido na Relação, se de outro modo os interessados o tivessem querido, tê-lo-iam dito, como fizeram noutras normas do diploma em causa, onde até utilizaram a expressão «dias úteis consecutivos».

Basta, para o efeito, ter em atenção como são utilizadas, noutras cláusulas da CCT em causa, para diferentes situações, as expressões «dias úteis» (cláusula 38.ª, número 3), «dias seguidos» (cláusula 81.ª, número 2, alínea a)), «dias consecutivos» (cláusula 82.ª) e «dias úteis consecutivos» (cláusulas 72.ª, alínea d) e 73.ª, número 6) e, ainda, o que na cláusula 68.ª se esclarece sobre o que são considerados dias úteis para efeitos de férias.

É este apelo à globalidade das normas do CCT em questão que não pode deixar de se efectuar.

Repare-se que na norma interpretanda, tal como acontece com o artigo 251.º do CT, a única coisa que se estabelece é o modo de contagem dos dias que o trabalhador pode faltar, não violando, assim, qualquer imperatividade do regime de faltas - cfr. artigo 250.º do mesmo diploma.

Daí que, e salvo o muito e devido respeito, não se pode, como faz o acórdão recorrido, proceder a uma interpretação redutora da cláusula fazendo apelo ao conceito de «falta», tal como definido no artigo 248.º do CT.

Mas, além deste argumento há ainda um outro que nos parece relevante e, mais do que isso, também decisivo, e que consiste na circunstância deste diploma legal se aplicar a uma multiplicidade de relações laborais, nas quais se poderão integrar trabalhadores que exerçam a sua actividade laboral aos fins-de-semana, pelo que interpretar os dias de faltas «consecutivos» como sendo dias úteis determinaria, em nosso entender, uma franca discriminação entre trabalhadores no sentido de que os que gozassem o seu descanso aos fins-de-semana seriam beneficiados relativamente aos demais.

Multiplicidade que também abrange aqueles que apenas trabalham alguns dos dias da semana, em relação aos quais também se verificaria essa injustificada desigualdade. A ser adoptada a interpretação acolhida pelo acórdão recorrido de que estão em causa, na contagem dos dias de faltas por falecimento, os dias em que existe obrigação de trabalhar, chegar-se-ia a soluções absurdas, por isso mesmo inaceitáveis, e, principal e decisivamente, constituindo factor de discriminação injustificada dos trabalhadores. Basta pensar na situação em que o trabalhador apenas presta a sua actividade num dia da semana: teria direito a faltar, no caso da alínea a), durante cinco semanas. O mesmo se passaria com aqueles que não prestam trabalho durante todos os dias considerados úteis - segunda a sexta-feira e no período temporal total, ou seja, trabalhadores que prestam

trabalho com horário a tempo parcial, horário concentrado (de 2, 3 ou 4 dias de trabalho por semana) ou que apenas trabalham nos dias de folga ou descanso dos demais.

Certamente que as partes outorgantes não desejaram tais situações de discriminação.

E a interpretação que defendemos não deixa de respeitar a razão de ser deste tipo de norma: permitir ao trabalhador um certo período de tempo em que não tenha de se preocupar com as suas obrigações laborais, por forma a poder exercer os primeiros dias de luto sem aquelas preocupações, com maior disponibilidade para estar com os seus familiares próximos.

Procedem, assim, os recursos.

– a segunda questão - se a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP beneficia de isenção de custas:

A mesma mostra-se prejudicada, pela simples razão de que as custas ficariam, em todas as instâncias, a cargo do Recorrido (não fosse a isenção de que goza), sendo que a AIMMAP obteve ganho de causa.

X

Decisão:

Nos termos expostos, concede-se a revista, revogando-se o acórdão recorrido, e decidindo-se que a expressão «dias consecutivos», constante da cláusula 82.^a do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, deve ser interpretada como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso.

As custas em todas as instâncias seriam a cargo do Recorrido - SINDEL, não fosse a isenção de que goza.

X

Em conformidade com o disposto no artigo 186.º do CPT deverá este acórdão, após trânsito em julgado, ser publicado no *Diário da República*, 1.ª Série-A, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 19 de abril de 2023.

Ramalho Pinto.

Domingos José de Moraes.

Azevedo Mendes.

Mário Belo Morgado.

Júlio Gomes.

Henrique Araújo - Presidente.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

Artigo 11.º

Quotização

1- A quotização sindical é de até 1,5 % sobre a primeira posição remuneratória da tabela do pessoal com funções policiais da PSP.

(...)

Registado em 10 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022.

Artigo 126.º

O disposto do número 3, do artigo 81.º é excecionalmente prorrogado até 31 de dezembro de 2024.

Registado em 11 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato dos Trabalhadores do Tesouro - SITES - Cancelamento**

Por sentença proferida em 15 de março de 2023 e transitada em julgado em 28 de abril de 2023, no âmbito do processo n.º 729/22.2Y7LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Oeste - Juízo do Trabalho de Sintra, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores do Tesouro - SITES, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 30 de julho de 1992.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores do Tesouro - SITES, efetuado em 6 de novembro de 1979, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FEDPORMAR - Confederação Sindical - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Orlando Miguel Jesus Pimentel.

Vice-presidente - Dino José Pereira Fernandes.

Tesoureiro - António Alexandre Picareta Delgado.

Vogal - Tiago dos Santos Gouveia Cardoso.

Vogal - Veríssimo Rogério Proença Santos.

Vogal - Roberto Carlos Moreira da Silva.

Vogal - Américo Manuel Dias Vieira da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal com inexactidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 187, onde se lê:

«... Sindicato - MAIS SINDICATO.
Paulo Fernando Figueiredo Almeida da Silva...»

Deve ler-se:

«... Sindicato - MAIS SINDICATO.
Paulo Fernando Figueiredo da Silva...».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) - Cancelamento

Por sentença proferida em 8 de fevereiro de 2023 e transitada em julgado em 9 de março 2023, no âmbito do processo n.º 8039/21.6T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde de 22 de junho de 2011.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), efetuado em 19 de agosto de 1975 com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - António João Durão dos Santos, representante da empresa DISTECGÁS - Distribuição de Gás, L.^{da}

Vice-presidente - Mafalda Maria Baltar da Cunha Sampaio Maia de Menezes Trigo, representante da empresa NORBAT - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, L.^{da}

Vice-presidente - António José Costa Martins Barros Rodrigues, representante da empresa Rodrigues & Filhos, L.^{da}

Vice-presidente - Paulo Jorge Leal da Silva Carmona, representante da empresa Elitegás, L.^{da}

Vice-presidente - Pedro Ricardo da Silva Confraria, representante da empresa Vitóriagás - Soc. Distribuidora de Gases, L.^{da}

1.º suplente - Cláudia Susana Marques Pinto da Costa e Silva, representante da empresa Manuel António da Silva & Filhos, L.^{da}

2.º suplente - Manuel Joaquim da Cunha Vendeiro, representante da empresa M. J. Vendeiro, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Presidente - Sovena Portugal - Consumer Goods, SA, representante Dr. Filipe Nuno Vicente dos Santos.

Tesoureiro - Victor Guedes - Indústria e Comércio, SA, representante Eng.º Ricardo Antunes dos Santos Costa.

Secretário - Casa Relvas, L.ª, representante Eng.º Henrique Fialho Palma da Silva Herculano.

Vogal - Esporão, SA, representante Eng.ª Ana Paula Brito dos Santos Carrilho.

Vogal - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL, representante Eng.º Hélder Manuel Sousa Transmontano.

Suplentes:

Cooperativa Agrícola de Beja e Brinches, CRL, representante Eng.º Fernando do Rosário.

Enoleia - Sociedade Agrícola, L.ª, representante Dr. Rui Miguel Martins Cardoso.

Fio Dourado, L.ª, representante Eng.º João Vítor Reis Gomes Mendes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Águeda - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - José Ricardo Lopes Abrantes, em representação de Almas Design, SA.

Vice-presidente - Paulo Alexandre Soares Coelho, em representação de PECOL - Sistemas de Fixação, SA.

Vice-presidente - Óscar Manuel Vidal Mendes, em representação de TORMEL - Tornearia Mecânica, L.^{da}

Vice-presidente - Óscar José Soares da Silva, em representação de AVEDOL - Expositores, Estantaria e Artigos em Arame, L.^{da}

Vice-presidente - João Carlos Fernandes Tavares em representação de FUNDIJACTO - Fundição Injectada de Metais, SA.

Secretário - Albano José de Carvalho e Melo em representação de MOVIROMA - Indústria de Mobiliário, L.^{da}

Vogal - Florbela Maria de Almeida Costa, em representação de SOCIHOTEL - Sociedade Hoteleira e Restaurante, L.^{da}

Vogal - Paulo Alexandre Cardoso Figueiredo da Cruz, em representação de TUPAI - Fábrica de Acessórios Industriais, SA.

Vogal - Ricardo Augusto da Silva Coelho, em representação de Lino Coelho - Comércio Materiais de Construção, SA.

Primeiro suplente - José Aleixo Lopes Santiago, em representação de EPEDAL - Indústria de Componentes Metálicos, SA.

Segundo suplente - Maria Alice Simões de Jesus Marques Guerra, em representação de Cerâmica Fonte Nova, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel Joaquim Reis Campos, representante da empresa associada Vilarinho Parque - Const. Gestão Imob., SA.

Vice-presidente - Ricardo António Pedrosa Gomes, representante da empresa associada Soc. Empreitadas e Trabalhos Hidráulicos, SA.

Vice-presidente - António Carlos Fernandes Rodrigues, representante da empresa associada Casais - Engenharia Construção, SA.

Secretário tesoureiro - Rui Manuel Santos Marques, representante da empresa associada Rui Marques Montagens Elétricas, L.^{da}

Vogais:

Manuel Maria Calainho Azevedo Teixeira Duarte, representante da empresa associada, Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA.

Vítor Manuel Canas Cardoso, representante da empresa associada TECNOVIA, Soc. Empreitadas, SA.

Cândido Francisco Paiva Ribeiro, representante da empresa associada INVENIO - Engenharia, SA.

João Guilherme Montenegro Ramos Bastos, representante da empresa associada Cunha Bastos, L.^{da}

Nelson Pedro Santos Coelho, representante da empresa associada, MARSILOP - Sociedade de Empreitadas, SA.

Suplentes:

Paulo Adriano Guedes Portela, em representação da empresa associada, VIALSIL - Const. Conservação, L.^{da}

Álvaro José Gonçalves Mendes, em representação da empresa associada ETERMAR - Engenharia e Construção, SA.

Alberto Joaquim Moinhos da Costa, representante da empresa associada, Moinhos Água e Ambiente, L.^{da}

Armando Manuel da Silva Dias, em representação da empresa associada EPOPEIA - Gestão Obras Públicas, L.^{da}

Rui Aureliano Soares da Silva Pinto, em representação da empresa associada S. Pintos - Engenharia Const., SA.

Cláudia Patrícia Oliveira Pinho, representante da empresa associada Construções Carlos Pinho, L.^{da}

António Alberto Moura Simões, em representação da empresa associada António Simões & Simões, L.^{da}

Fernando José Cunha Moreira, em representação da empresa associada EXPOFORMA - Design Espaços, Construções, SA.

Joaquim Miguel Flores de Conde Belo, em representação da empresa associada Nível 20 - Estudos, Projetos Obras, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Hutchinson Borrachas de Portugal, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 3 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luis Miguel Sarrato Gaita.

Luis Carlos Magalhães Chavado.

Nuno Miguel Alves Sequeira.

Manuel João Rita Carvalho.

Carla Susana Cardoso Barradas Santos.

Registado em 16 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****Novo Banco, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 foram efetuadas as seguintes substituições:

Maria Leonor Alfaya Cunha Ribeiro Rosa é substituída por Alexandra Sofia Santinho Sargento.
Rute Maria Silva Martins Santos é substituída por Moisés António M. Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Guarda - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Guarda realizada em 14 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Gisela Isabel Duarte Valente.
Manuel José Tónico dos Santos.
Pedro Miguel Calvário dos Santos.
Carlos Manuel Mesquita Nunes.
José Manuel Martins Morgado.

Suplentes:

Sérgio Miguel Morgado Marques.
Joaquim Augusto Ferreira Gomes.
Fátima Alcina dos Santos Domingos.
António José Mendonça Proença.
Maria Inês Teixeira Tomé.

Registado em 16 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 160 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Sabugal - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sabugal realizada em 14 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Júlia Maria Bogas Marques Coelho.

Nélia Lopes Vasco.

Alfredo João Fernandes Nobre.

Suplentes:

Luís Manuel Gonçalves Soares.

Hugo Miguel Aguiar Fernandes.

Ana Maria Brito Pinto dos Passos.

Registado em 15 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 160 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da}, realizada em 4 e 5 de maio de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

José Luis Pires Caeiro.
Jerson Ferreira da Costa.
Elsa Cristina Neves Lopes.
Susana Maria Lopes Batista.

Suplentes:

Fábio André Brito Correia.
João dos Santos Fonseca.
Ricardo Jorge Carvalheira Falardo.

Registado em 17 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da}, realizada em 10 de maio de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Jorge Paulo Jesus Vaz.
Paulo Jorge Pinto Valente da Silva.

Suplentes:

Paulo Ruivo Matos.
Luís Licínio Pereira Abreu de Matos.

Registado em 17 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 161 do livro n.º 1.