

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 59/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Marim e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 60/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aguiar da Beira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 14
- Acordo coletivo de trabalho n.º 61/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 30
- Acordo coletivo de trabalho n.º 62/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Setúbal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 46
- Acordo coletivo de trabalho n.º 63/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alcanena e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 56
- Acordo coletivo de trabalho n.º 64/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arraiolos e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 67
- Aviso n.º 16/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 37/2016 entre a Freguesia de Poceirão e Marateca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 83

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 84
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 86

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	88
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros	90
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	92
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)	94
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)	96
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros	98

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial	100
– Acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado	102
– Acordo de empresa entre a MEDWAY - Maintenance & Repair, SA e o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER e outros	131
– Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Revisão global	162
– Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	218
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação	220
– Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação	221

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Alteração	222
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

II – DIREÇÃO:

– Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Eleição	240
– Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição	241

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação de Farmácias de Portugal - Alteração 244

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN - Eleição 262
- Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Eleição 263
- Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos - APESPE-RH - Substituição 264

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da} - Convocatória 265
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Convocatória 266
- Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC - Convocatória 267

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Eleição 268
- ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Eleição 269
- Irmãos Monteiro, SA - Eleição 270
- REN Portgás Distribuição, SA - Eleição 271
- REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Eleição 272
- REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição 273
- REN - Gasodutos, SA - Eleição 274
- REN Serviços, SA - Eleição 275

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 59/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Marim e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, rege-se pelo disposto no artigo 355.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na sua redação atual, em tudo o que lhe for diretamente aplicável, nos termos do artigo 4.º da citada LTFP.

2- O Acordo aplica-se aos trabalhadores vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no sindicato subscritor, que exerçam ou venham a exercer funções no Município de Castro Marim, doravante designado por Município ou por Empregador Público.

3- O presente Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores integrados em carreiras ou em funções no Município de Castro Marim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

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

5- O Acordo aplicar-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato mencionado no n.º 2.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 373/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 150, de 5 de agosto de 2016, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) 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- 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 Acordo denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

4- A denúncia e sobrevivência do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos, designadamente, nos artigos 374.º e 375.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período de funcionamento e atendimento dos serviços**

- 1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, entre as 08h00 e as 20h00.
- 2- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser fixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página da internet do empregador público.

Cláusula 4.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

- 1- Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais de 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 disposto quanto ao 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- Excetua-se do disposto no número anterior, a alteração de horário de trabalho, cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, e desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi devidamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

Cláusula 5.^a**Intervalo de descanso e descanso semanal**

- 1- Sem prejuízo do disposto no presente Acordo ou na lei vigente, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos na LTFP.

Cláusula 6.^a**Modalidades de horário de trabalho**

- 1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes de horários previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Jornada contínua;
 - d) Horário desfasado;
 - e) Trabalho por turnos;
 - f) Isenção de horário de trabalho;
- 2- As modalidades de horário de trabalho a aplicar nos serviços do Empregador Público serão fixados por este, depois de ouvida a associação sindical que outorgou o presente Acordo.

Cláusula 7.^a**Horários específicos**

- 1- A requerimento do trabalhador o Empregador Público pode fixar horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90º do Código do Trabalho.

2- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvida a associação sindical signatária do presente Acordo.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

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

2- A duração do intervalo de descanso será determinada tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 5.ª

Cláusula 9.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, nem mais de cinco horas consecutivas 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), uma no período da manhã e outra no período da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido semanalmente ou mensalmente.

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 ou meia falta, consoante o número de horas em débito, 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 a 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 de um mês.

8- 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 e o gozo 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, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, 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 nunca superior a 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 11.^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, 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.

Cláusula 12.^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, podendo 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 trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

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

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

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

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

- a) Almoço – entre as 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;

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

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

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

11- Não serão admitidos os pedidos de 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).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo 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 o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Trabalhador noturno

1- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período referido na cláusula anterior uma certa parte de trabalho normal, correspondente a pelo menos duas horas por dia, nomeadamente os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e proteção civil;
- c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.

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

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

Cláusula 15.^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 acordo entre o Município e os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

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.

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

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

Cláusula 16.^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 Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação de 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 17.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

- 1- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites fixados no artigo 120.º da LTFP, que podem ser ultrapassados nas situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo.
- 2- O limite anual da duração do trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas, nos termos do disposto no n.º 4 do mesmo artigo.
- 3- O limite fixado pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 18.^a**Interrupção Ocasional**

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções 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 trabalhoCláusula 19.^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- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação de desempenho, a menção de adequado ou superior, têm direito a 3 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- 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.

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

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de 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.

7- 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 de cadastro do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- No caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, a dispensa de serviço deverá acontecer no primeiro dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá, em ano comum, ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março ou no primeiro dia útil seguinte quando aquele o não seja.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral de parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

Cláusula 21.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto no carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto na terça-feira de carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 22.^a

Princípio Geral

O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

Cláusula 23.^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 a prestação de serviços internos, externos ou mistos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Eleição dos Representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- A entidade empregadora pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 25.^a

Comissão Paritária

- 1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após 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 a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.
- 7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 8- As reuniões da comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 26.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo.

Cláusula 27.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir sempre que tal se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito nos termos previstos no artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, 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 28.^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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Castro Marim, 28 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público:

Município de Castro Marim, representado pela vice-presidente da câmara municipal:

Filomena Pascoal Sintra.

Pela Associação Sindical:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, neste ato representado pelas mandatárias e membros da direção:

Rosa Maria dos Santos Batista Franco.

Maria Teresa Nunes Garcia.

Depositado em 9 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 65/2023, a fl. 52 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 60/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aguiar da Beira 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 Aguiar da Beira presta aos seus munícipes, 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 Aguiar da Beira, 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 140 (cento e quarenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 58/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 93, de 15 de maio de 2018 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou par-

cial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parciais cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina 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).

3- 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
- c) progenitores;
- d) trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu
- e) 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;

4- 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, 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.

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 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, 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 11.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 22 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 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 no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2016.

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

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

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

Cláusula 15.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 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Período experimental

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.^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 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:

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

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

i) Município ou Freguesia;

ii) Serviços municipalizados.

e) 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.

f) 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.

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

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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 19.^a

Deveres do Empregador Público

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

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna 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 bio-lógicos 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 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 20.^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 21.^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) Catividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 22.^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.

4- 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 23.^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:

- b) Os próprios trabalhadores;
- c) A entidade empregadora pública;
- d) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- e) 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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 29.^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 30.^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 e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 31.^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 32.^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 33.^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 34.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 35.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 37.^a

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 coinfecção 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 38.^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 39.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, 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 FinaisCláusula 40.^a**Divulgação Obrigatória**

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

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

1- O EP compromete -se a reunir 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 42.^a**Procedimento Culposos**

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

Cláusula 43.^a**Comissão Paritária**

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

- 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
- 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Aguiar da Beira, 14 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Exm.º Senhor Eng.º Virgílio da Cunha, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Aguiar da Beira.

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

Sr. José Manuel Lopes Catalino, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto nos artigos 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. José Augusto Tenreiro, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto nos artigos 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 14 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 68/2023, a fl. 52 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 61/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 13 (treze) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

7- Havendo na 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 poderá ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que

envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição,

pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano ci-

vil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 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 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, pas-

síveis 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.

Beja, 15 de maio de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista):

Miguel Domingos Condeça Ramalho, na qualidade de presidente da Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista);

Paula Cristina Monteiro Lança, na qualidade de secretária da Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista);

Isabel Gonçalves Martins da Cruz Correia da Graça, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Beja (Santiago Maior e São João Baptista).

Pela Associação Sindical:

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 por efeito do disposto do artigo 48º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3 de 22 de Janeiro de 2014;

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

Depositado em 21 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 69/2023, a fl. 52 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 62/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Setúbal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

Considerando que:

a) O artigo 56º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito da contratação coletiva, estabelecendo o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

b) A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, prevê nos artigos 13º e 14º vários instrumentos de regulamentação coletiva, dos quais o Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante designado por ACEP), e que o ACEP apenas pode regular matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as matérias respeitantes a suplemento remuneratório.

c) O artigo 364º da LTFP confere legitimidade aos empregadores públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público.

d) Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Setúbal, 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.

e) Nesta conformidade, ao abrigo do princípio da boa-fé na negociação coletiva, é estabelecido o presente ACEP entre o Município de Setúbal, doravante designado por Município ou Empregador Público e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, doravante designado por STFPSSRA.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), aplica -se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Setúbal, filiados no sindicato outorgante.

2- O presente ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato outorgante, bem como os restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, de exercerem o direito de oposição e opção previstos no artigo 370º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº2 do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 200 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

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

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACEP renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374º e 375º da LTFP.

Cláusula 3.^a

Cessação

O presente ACEP pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo 375º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas. Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, nem mais do que nove horas de trabalho diário, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos nº 3, 4 e 5 do artigo 124º da LTFP

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na organização dos horários de trabalho podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário, em razão das especificidades das atividades desenvolvidas:

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

g) Isenção de horário. Para além dos horários referidos no número anterior, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se para o efeito, o estabelecido na cláusula 15ª. O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

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

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

11- Na fixação do horário de trabalho, existindo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. O mapa de horário de trabalho deve ser afixado, no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

2- O horário rígido (serviço técnico e administrativo):

a) Manhã: das 9h às 12h 30m

b) Tarde: das 14h às 17h 30m

3- É concedida, neste regime de horário, uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, que deve ser compensada no próprio dia.

Cláusula 8.^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, categorias, grupo ou grupo de pessoal e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

3- O horário desfasado (serviços operacionais):

a) Manhã: das 8h às 12h

b) Tarde: das 13h às 16h

4- É concedida, nestes regimes de horário, uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, que deve ser compensada no próprio dia.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, em cada um dos períodos do dia, embora com dois períodos de presença obrigatória: plataformas fixas.

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

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

4- A prestação do trabalho deve ocorrer entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

a) Período da manhã: entre as 10h 00m e as 12h 00m

b) Período da tarde: entre as 14h 00m e as 16h 00m

5- O intervalo de descanso obrigatório consiste numa pausa com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, para refeição, de forma a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

6- O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente. É permitido ao trabalhador acumular, transferir e compensar, diariamente, débitos ou créditos horários, até ao termo do período de aferição.

7- Considera-se débito horário, a prestação de horas de trabalho inferior ao período normal de trabalho diário (7 horas), e crédito horário a prestação de horas de trabalho diário superior a esse período.

8- No final de cada período mensal de aferição:

a) O débito de horas, 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 (7 horas).

b) Estas faltas reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

c) O crédito de horas apurado no final de cada mês, pode transitar e ser gozado no mês seguinte até ao limite de 7 horas, autorizado pelo superior hierárquico, dando direito à dispensa de dois meios-dias de trabalho, a gozar de acordo com a conveniência do serviço e sem prejuízo do mesmo.

d) O crédito de horas não pode ser utilizado para justificar ausências nos períodos das plataformas fixas.

e) O crédito de horas deverá ser utilizado nas plataformas móveis. 10- Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Jornada continua

1- O regime de horário em jornada continua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho efetivo, não podendo, em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 horas.

2- A jornada continua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal diário de trabalho nunca superior a 1 hora.

3- A jornada continua pode ser requerida pelos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

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

c) 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;

d) Trabalhador-estudante;

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

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada continua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias. Em regime de jornada continua tem direito a dispensa de uma hora diária para amamentação/aleitação.

5- A jornada continua poderá ser praticada nos casos de interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras: Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

d) As escalas de turno só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal;

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas. 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. As escalas são afixadas com, pelos menos, um mês de antecedência.

4- O intervalo para refeição, tem uma duração mínima de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo. 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. 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 00h00 às 24h00).

5- O trabalhador pode solicitar a alteração da modalidade de horário, por motivos de saúde, que o impossibilita de trabalhar por turnos, mediante a:

a) Apresentação de documentos/pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem divergentes, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que, este último parecer terá caráter vinculativo para as partes.

6- 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; semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

7- 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.

8- O trabalhador que complete 55 anos de idade, poderá requerer a saída do regime de turnos e passar para a modalidade de horário em regime diurno, devendo fundamentar o pedido, o qual ficará dependente da decisão devidamente fundamentada do superior hierárquico competente para o efeito.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

Cláusula 13.^a

Meia jornada

1- Considera-se meia jornada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- A prestação de trabalho nesta modalidade não pode ter duração inferior a um ano.

3- Podem beneficiar desta modalidade 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.

4- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho nesta modalidade.

5- Em caso de indeferimento do pedido do trabalhador, deve o superior hierárquico fundamentar por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho nesta modalidade.

6- A prestação do trabalho na 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.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no nº1 do artigo 117º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico; Encarregado geral operacional

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

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e aos meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 15.^a

Horários específicos

Podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) No regime da parentalidade, nos termos do Código do Trabalho;
- b) No regime de trabalhador-estudante, nos termos do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem; No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

1- A fixação de horário previsto nas alíneas a), b), c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

2- A fixação de horário previsto na alínea d), tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Empregador fundamentar e submeter a consulta aos trabalhadores abrangidos e consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 17.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do nº2 do artigo 102º da LTFP e do artigo 197º do CT, são compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário: As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador; As resultantes do consentimento do empregador público;

- a) 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;
- b) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho. O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em caso de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, carecendo de autorização prévia. O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo, quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número três os trabalhadores nas seguintes condições:

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

Cláusula 19.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: 150 horas de trabalho por ano; 2 horas por dia normal de trabalho;

- a) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- b) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição. Nos casos em que o período normal de trabalho seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal. Para efeitos do disposto no artigo 152.^o n.º 1 do CT, é estabelecida a seguinte ordem de preferência para a admissão em regime de tempo parcial:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica; Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida; Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.^a

Pausa digital

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

Cláusula 22.^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 e 2 do artigo 126.^o da LTFP, 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 ciclo anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 24.^a

Feriado municipal e tolerância de ponto

Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto Terça-Feira de Carnaval, sem prejuízo de outras tolerâncias que eventualmente poderão ser concedidas.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

- 1- Constitui dever de o Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2- O Município 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 Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.^a

Medicina no trabalho

O Município 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, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

- 1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21º e 26º a 40º da Lei nº102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.
- 2- O Município 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.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 28.^a

Comissão Paritária

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

- 2- A Comissão Paritária será 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 Acordo, 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 sendo a primeira determinada por sorteio.
- 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 deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam -se nas instalações do Município, 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, sendo adotado preferencialmente o correio eletrónico.

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4º nº1, alínea j) da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Município, e a divulgar 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 30.B

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- O Empregador disponibilizará um exemplar no Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 31.^a

Casos omissos

- 1- Aos casos omissos deste ACEP aplicam-se as disposições constantes da Lei do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação aplicável.

Cláusula 32.^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.

Celebrado em Paços do Município de Setúbal, 01 de junho de 2023.

Pelo Empregador Público:

André Valente Martins, presidente da Câmara Municipal de Setúbal.

Pela Associação Sindical:

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

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de membro da direção e mandatária; e
Judite Fátima Freitas Dias, na qualidade de membro da direção e mandatária.

Depositado em 28 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 71/2023, a fl. 53 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 63/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alcanena e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Alcanena, 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 de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 150 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 do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigora pelo prazo de três anos.

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

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

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento e atendimento

- 1- O período de funcionamento da Câmara Municipal de Alcanena, inicia-se às 8h30m e termina às 19h30.
- 2- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser fixados de forma visível junto dos mesmos.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais de nove horas de trabalho por cada dia, nelas se incluindo o trabalho suplementar.
- 3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível, em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar e serão organizados em dias completos, nos termos seguintes:
 - a) Sábado e domingo; ou
 - b) Domingo e segunda-feira; ou
 - c) Sexta-feira e segunda-feira; ou
 - d) Sexta-feira e sábado
- 3- No caso da alínea b) do número anterior, o dia de descanso semanal completar é a segunda-feira; sendo que no caso da alínea c) o descanso semanal obrigatório a sexta-feira e o descanso semanal complementar a segunda-feira; e na alínea d) o descanso semanal obrigatório corresponde à sexta-feira.
- 4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

- 1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Jornada contínua;
 - d) Horário desfasado;
 - e) Trabalho por turnos;
 - f) Horários específicos;
 - g) Trabalho noturno;
 - h) Isenção de horário;
 - i) Meia jornada.
- 2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser

fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

3- As referidas modalidades de horário de trabalho são reguladas pela legislação em vigor e especificações constantes das cláusulas seguintes, sendo as modalidades a aplicar nos serviços da Entidade Empregadora Pública fixados por esta.

Cláusula 7.^a

Horário Rígido

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

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

- a) Período da manhã: das 9h00h às 12h30m;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30m.

3- Pode ser fixado pelo Presidente da Câmara, por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador e em função das especificidades das tarefas a que estão adstritos, um horário rígido diferente do previsto, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais.

4- 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 8.^a

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h30m e as 19h30m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00;
- tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário tem duração não inferior a uma hora, nem superior a duas;

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

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

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

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

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

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, feita no período seguinte (mês seguinte) àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

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

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

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

2- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara.

3- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo e despacho favorável do dirigente máximo do serviço, ao dirigente da unidade orgânica respetiva que deverá dar conhecimento à secção de recursos humanos, para efeitos de controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos 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 um mês de antecedência.

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional 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;

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- 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), exceto no caso dos bombeiros sapadores, assistentes técnicos e assistentes operacionais que exercem apoio à atividade de bombeiro e dos operadores de telecomunicações.

5- 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.

6- 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 19.30 e as 21.30 horas;

c) Ceia - entre as 24.00 e as 03.00 horas.

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

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a EP obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

9- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são fixados nas respetivas escalas e, de acordo com o previsto no presente Acordo.

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

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

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

11- 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.

12- 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

Suplemento remuneratório de turno

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

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

Cláusula 13.^a

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.º 90.º do Código do Trabalho;

- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
 - d) A existência de familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada a inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio; e
 - e) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.
- 2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a d), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:
- a) Técnico superior;
 - b) Coordenador técnico;
 - c) Encarregado geral operacional;
- 2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.
- 3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.
- 4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.
- 5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.
- 7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 15.^a

Meia jornada

- 1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.
- 2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os 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.
- 3- A prestação do trabalho na 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.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^a**Interrupções ocasionais, dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

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

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, desde que devidamente justificadas;

b) As resultantes do consentimento do Presidente da Câmara;

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

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

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

3- As interrupções ou dispensas concedidas, consideram-se para todos os efeitos legais como prestação de serviço efetivo.

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

5- Será concedido pelo município aos seus trabalhadores, tolerância a de ponto na terça-feira de Carnaval.

6- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

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

Cláusula 18.^a**Trabalho suplementar**

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

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

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

4- No caso previsto na parte final do número anterior (motivos de força maior), é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

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

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

Cláusula 19.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 horas, reunidos os pressupostos legais de realização de trabalho suplementar para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) Assistente operacional, nas atividades de manutenção e conservação do espaço público;

b) Assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;

c) Assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, nas atividades de realização de eventos, espetáculos e similares;

d) Assistente operacional, nas atividades de apoio aos cemitérios;

e) Técnico superior e assistente técnico, nas atividades de apoio ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação e de apoio ao funcionamento dos órgãos municipais;

f) Técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, nas atividades de proteção civil e segurança municipal;

g) Outros trabalhadores, afetos ao cumprimento de idênticas obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, em situações devidamente fundamentadas.

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 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

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

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

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

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 22.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial, devidamente identificadas e motivadas por força maior, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia

e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 23.^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, a última avaliação de desempenho.

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 Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

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

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

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 25.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 26.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 27.^a

Redução do período experimental

1- 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 — 60 dias.

Cláusula 28.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 30.^a

Divulgação

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

2- A Câmara disponibilizará um exemplar no Serviço de Recursos Humanos.

Alcanena, 23 de junho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Rui Fernando Anastácio Henriques, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Alcanena.

Pela Associação Sindical:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Depositado em 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 77/2023, a fl. 53 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 64/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arraiolos 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 Arraiolos presta aos seus munícipes, utentes e cidadãos em geral e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos seus 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 Arraiolos, 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, 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 nove 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 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, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de

trabalho;

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

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, 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.

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 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, 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 11.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.^a

Horários a praticar

1- Os horários praticados na generalidade dos serviços administrativos serão na modalidade de horário rígido, de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas às 17 horas, com 1 hora para almoço entre as 12 horas e as 14 horas.

2- Os horários praticados na generalidade dos serviços operacionais serão na modalidade de horário rígido, de segunda-feira a sexta-feira, das 8 horas às 16 horas, com 1 hora para almoço entre as 12 horas e as 13 horas.

3- As exceções existentes aos horários praticados nos números 1 e 2 manter-se-ão até à sua negociação.

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 números 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

Recompensa de desempenho

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- 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 2021-2022, inclusive.

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 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sendo que, caso coincida com feriado fixo ou tolerância fixa terão direito a gozar o dia útil a seguir, exceto quando a data seja coincidente

com dia de descanso semanal complementar.

Excecionalmente e apenas por motivos imperiosos de serviço, a tolerância de ponto pode ser gozada noutra dia.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

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

4- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a tolerância de ponto na 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, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional. Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

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

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

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, 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:

1- Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adaptado 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 adaptadas 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;

k) 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;

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

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) 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;

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

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

q) 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;

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

- s) 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;
- t) 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;
- u) 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 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 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 consti-

tuição 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 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

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.
 - 7- 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 19.^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 20.^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 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 17.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 25.^a (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) 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 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 designa-

dos 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- 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 in-

ternacional 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 relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 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 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.

Arraiolos, 21 de Abril de 2023.

Pelo Empregador Público Município de Arraiolos:

Sílvia Cristina Tirapicos Pinto, na qualidade de presidente da câmara.

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

Mariana Gertrudes Freira Recto, portadora do cartão de cidadão n.º 09267160 8ZY1, emitido pela República Portuguesa e válido até 3 de Agosto de 2031 e João Carlos Pardal Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 12179487 3ZX2, emitido pela República Portuguesa e válido até 3 de Agosto de 2031, na qualidade de mandatários e membros da Direção.

Depositado em 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 74/2023, a fl. 53 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 16/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 37/2016 entre a Freguesia de Poceirão e Marateca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Artigo 1.º

É aditada a seguinte cláusula:

Cláusula 12.ª-C

Período de bonificação

1- A pedido do trabalhador, sempre que possível com a antecedência de quarenta e oito horas, deverá ser concedida pelo superior hierárquico competente, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, e por motivo atendível, em cada mês uma dispensa de meio dia ou de um dia de trabalho até ao limite máximo de quarenta e duas horas anuais.

2- A dispensa referida no número anterior só pode ser concedida desde que o cômputo do período de trabalho no mês anterior não apresente um défice superior a sete horas de trabalho, incluindo as faltas dadas ao abrigo da legislação em vigor, com exceção das faltas motivadas por falecimento de familiar, parentalidade, cumprimento de obrigações legais e ausências por motivo de greve, socorrismo e doação de sangue.

Marateca, dia 2 de Junho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Poceirão e Marateca :

Cecília Maria Cordeiro de Sousa, na qualidade de presidente da Freguesia de Poceirão e Marateca.

Pela Associação Sindical:

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

Patrícia Maria Marques Teixeira, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2014.

Tânia Sofia dos Anjos Ribeiro, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48º 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 28 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 70/2023, a fl.s. 52 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de indústria de tripas e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 nas convenções em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1106 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 72,5 % são mulheres e 27,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 75 TCO (6,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1031 TCO (93,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75,5 % são mulheres e 24,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % 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 e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito das alterações 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 17, de 22 de maio 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

14 de julho 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, 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 trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 308 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 39,9 % são mulheres e 60,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 106 TCO (34,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 202 TCO (65,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,9 % são homens e 42,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 29 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- 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- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

14 de julho 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 Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica 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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1420 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 36,3 % são mulheres e 63,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 276 TCO (19,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1144 TCO (80,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21,9 % são homens e 78,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da 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 17, de 22 de maio 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 Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividades de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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 junho de 2023.

12 de julho 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 Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, 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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 32 967 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 36,2 % são mulheres e 63,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 18 941 TCO (57,5 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 026 TCO (42,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 50,7 % são homens e 49,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

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 17, de 22 de maio 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 Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais: de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 maio de 2023.

14 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exerçam as atividades livreira ou editorial, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a algumas das associações sindicais signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, entre os referidos indicadores, não foi possível realizar o estudo económico porquanto os dados decorrentes dos diversos níveis e categorias profissionais previstos no presente contrato coletivo não permitirem estabelecer comparação com os níveis e categorias profissionais da convenção revista. Não obstante, de acordo com os elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020, o estudo indica que estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 2768 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 1136 são homens e 1632 são mulheres. Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, 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 11, de 21 de abril de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades livreira ou editorial, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2022.

12 de julho 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 dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade transitária, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 2021 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3273 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 38,1 % mulheres e 61,9 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2325 TCO (71,04 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 948 TCO (28,96 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, quais 65,8 % são homens e 34,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,6 % 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 convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da 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 17, de 22 de maio 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 Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela 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 maio de 2023.

12 de julho 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16 de 29 de abril de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 33 294 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,1 % são mulheres e 43,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5527 TCO (16,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 27 767 TCO (83,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,1 % são homens e 58,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que a retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de redução relacionada

com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, a referida retribuição convencional apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Na mesma área e setor de atividade, parcial ou totalmente coincidentes, existem outras convenções celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando ainda que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão.

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 emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 29 de maio 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

14 de julho 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros

As alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área geográfica e âmbito de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2900 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,7 % são mulheres e 37,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1406 TCO (48,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1494 TCO (54,45 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65,9 % são mulheres e 34,1 % são homens. 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 4,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, o

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 29 de maio 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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 junho de 2023.

14 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, na freguesia e concelho de Cedofeita, Porto, neste ato representada pelos Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr. Rui Pereira Caeiro, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretor executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal ou LPFP;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na Avenida do México, n.º 1, 1000-206, Lisboa, neste ato representado pelos Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e José Carlos Martins Ferreira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vogal da direção, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 - ao diante, CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes.

Considerando que:

a) Embora a Liga Portugal tenha vindo a executar um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores;

b) A situação económica nacional, marcada por um período de forte inflação, influenciada pela conjuntura internacional, que ainda não se encontra ultrapassada, continua a gerar dificuldades aos clubes em diversas rubricas de despesa;

c) O SJPF mostra-se disponível, neste quadro, a manter por mais uma época o regime transitório que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2;

d) Nas últimas épocas desportivas, o SJPF e a Liga Portugal acordaram um regime retributivo transitório aplicável aos jogadores dos escalões abaixo da Liga Portugal Bwin;

e) As partes entendem que se justifica a manutenção do referido regime tendo em conta os constrangimentos a que o futebol mantém;

f) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 34 e de jogadores de 5000;

Acordam, livremente e de boa-fé, alterar o artigo 32.º-A do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal Bwin (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2023-2024, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;

b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: A RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2023-2024, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que auferam a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2023-2024 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea *a)* ou *c)*, do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2023-24 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Porto, 6 de julho de 2023.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Pedro Proença, presidente.

Rui Pereira Caeiro, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.

José Carlos Martins Ferreira, vogal da direção.

Depositado em 14 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 229/2023, 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 coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Artigo de revisão

O presente ACT revê parcialmente e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2006, celebrado entre a Unicer - Bebidas de Portugal SGPS, SA, a Unicer - Cervejas, SA, a Unicer - Distribuição de Bebidas, SA, a Unicer.com - Tecnologias de Informação, SA, a Unicer Internacional - Exportação e Importação de Bebidas, SA e a Unicer - Serviços de Gestão Empresarial, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, bem como as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantesCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Super Bock Group, SGPS, SA, a Super Bock Bebidas, SA, as quais se dedicam à produção e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes e, por outro, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) - que prestam serviço naqueles empregadores, com as funções nele previstas.

2- O presente acordo aplica-se a dois empregadores, aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e a um número potencial de 835 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- A presente convenção entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de quatro anos.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta de revisão negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

3- A denúncia pode ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo referido no número 1.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária.

5- Os acordos concluídos nos termos do número anterior poderão ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos no número 1 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorávelCláusula 3.^a**Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a**Condições gerais de admissão**

- 1- A idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei ou pelas normas internas do empregador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Possuir capacidade e condições físicas e psíquicas exigíveis para a proteção e segurança do próprio e de terceiros, comprovadas por testes ou exames médicos feitos a expensas do empregador.
- 3- Se o trabalhador não possuir as condições previstas no número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a**Dever de informação**

- 1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

SUBSECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 6.^a**Noção**

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números seguintes.
- 2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

5- Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias para funções do grupo de enquadramento 1 ao grupo de enquadramento 5, inclusive;
- b) 180 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive;
- c) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive.

6- Presume-se que o empregador renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outro empregador mediante garantia de trabalho.

Cláusula 7.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 8.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- a) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 10.^a

Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido, por motivo diferente do despedimento com justa causa, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que estejam ao seu serviço, sempre que haja necessidade de preenchimento de um posto de trabalho.

SECÇÃO III

Objeto do contrato

Cláusula 12.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que está contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessórias da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4- No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respetivo exercício.

SECÇÃO IV

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como nos exercícios dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade 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) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o empregador;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional

e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a linha *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a*) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b*) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c*) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d*) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objetiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e*) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f*) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g*) Ceder trabalhadores do quadro pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h*) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i*) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j*) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado um número mínimo de trinta e cinco horas de formação anual certificada.

4- Incumbe ao empregador definir o horário destinado à formação referida no número anterior.

5- No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista no número 5 da cláusula 53.^a

6- As partes podem convencionar, sem diminuição da retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

SECÇÃO V

Contratação a termo

Cláusula 18.^a

Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e nele devem constar as seguintes indicações:

- a*) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b*) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes do empregador e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

3- Dada a específica instabilidade e irregularidade do mercado das bebidas, designadamente por motivos de ordem climatérica, presumem-se também justificados por necessidades não permanentes de mão de obra os contratos de trabalho a termo celebrados pelos empregadores outorgantes, até ao limite de 10 % do total do respetivo emprego.

4- Aplica-se subsidiariamente aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho, na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 19.^a

Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empregador abrangido pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num registo organizado especificamente para o efeito.

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por período não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 18.^a

3- A necessidade de indicação do motivo justificativo exigido nos termos da alínea e) do número 1 da cláusula 18.^a considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Recai sobre o trabalhador o ónus de prova caso pretenda impugnar o carácter temporário da necessidade do empregador subjacente ao seu contrato.

SECÇÃO VI

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 20.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 23.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2- Sempre que o empregador tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

4- Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se direito à indemnização legal correspondente a um mês de retribuição de base e, se for caso disso, diuturnidades, por cada ano de antiguidade.

5- O empregador não é obrigado ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efetuar-se por acordo deste com o empregador, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7- No caso referido no número anterior, se o empregador mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8- Na transferência de trabalhadores de serviço externo, os empregadores garantir-lhes-ão sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9- Os empregadores atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

Cláusula 24.^a

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível de alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 25.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 23.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2- Os trabalhadores que, devidamente autorizados pelo empregador, utilizem a sua viatura nas deslocações

em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte na seguinte condição:

– 0,265 euros do preço do litro da gasolina super, sem chumbo, 98 octanas, por quilómetro percorrido.

3- Sempre que o empregador não efetue o seguro, nos termos do número anterior, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até € 25 494,27 de um carro até 1600 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 27.^a

Cobertura de riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respetivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que, para tanto, assumirá as obrigações correspondentes.

2- Durante os períodos de doença comprovada por um atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções do número seguinte.

2- Consideram-se compreendidas no tempo de trabalho:

a) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

b) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do empregador, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

c) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

d) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, período normal de trabalho diário, período normal de trabalho semanal ou período normal de trabalho anual.

2- O período normal de trabalho será de duas mil e vinte e oito horas por ano e de trinta e nove horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, designadamente o horário de mil novecentas e setenta e seis horas por ano e de trinta e oito horas por semana para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo dos trabalhadores e com autorização da Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos

da lei, o intervalo referido no número 1 pode ser reduzido ou suspenso.

3- Os intervalos previstos nos números anteriores não contam como tempo de serviço.

4- Os trabalhadores integrados em atividades produtivas em que seja exigida e garantida a continuidade do ritmo da produção terão um intervalo de descanso de trinta minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, desde que seja assegurada a continuidade da laboração a que estejam individualmente adstritos.

5- No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

6- O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 31.^a

Adaptabilidade

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de quatro horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda sessenta horas.

2- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferida no final do ano civil. Eventuais saldos credores ou devedores serão regularizados no decurso do período seguinte.

5- A duração semanal do trabalho pode variar por todo ou parte do ano, com a condição de que esta duração não exceda o PNT anual respetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

6- Eventuais excessos serão liquidados com acréscimo remuneratório de 150 % ou, por acordo, convertidos em dias de folga.

7- No caso de não ser atingida a média de quarenta horas, e se não for possível a compensação do tempo de trabalho em falta no ano civil subsequente, o empregador poderá compensar o valor da remuneração correspondente com eventuais créditos do trabalhador.

8- O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

9- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com, pelo menos, uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

10- A implementação do regime de organização do tempo de trabalho regulado nesta cláusula depende da adesão individual da totalidade dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 32.^a

Definição do horário de trabalho

Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção ou chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo escrito, as funções a partir do grupo de enquadramento 8 e todas as funções de chefia, ainda que niveladas abaixo daquele grupo.

3- O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição no montante de 20 % da

remuneração base mensal, presumindo-se que ela está incluída na retribuição mensal sempre que esta for superior em, pelo menos, 20 %, à remuneração base estabelecida na tabela para a respetiva categoria.

4- Salvo se tiver sido acordado regime diferente, 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 ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

5- Pode renunciar à retribuição referida no anterior número 3 o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção no empregador.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal e trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Os empregadores poderão organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efetivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3- As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

4- O empregador possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

5- Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a 12 horas.

Cláusula 36.^a

Escalas de turnos

1- O empregador só poderá mudar o trabalhador de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2- Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído deve ser efetuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;
- c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso, com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3- A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4- Sempre que o empregador não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho noturno e por turnos

1- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal, salvo o disposto no número 2 da cláusula 58.^a

2- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos diurnos e ou semi-noturnos - Cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de três em três períodos.

3- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos cobertos por duas equipas

terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por quatro equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial de trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de quatro em quatro períodos.

5- Os trabalhadores integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

6- Para efeito do disposto nos números 2, 3, 4 e 5, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho, salvo quando o pressuposto não se verificar por motivo de gozo de férias.

7- O direito ao subsídio previsto nos números 2, 3, 4 e 5 manter-se-á, ainda, nos casos em que a rotação referida nos números anterior se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

8- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho noturno ou em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, 50 % do seu tempo normal de trabalho anual como trabalho noturno.

3- Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0h00 e 8h00, respetivamente, a última hora também será paga como noturna.

4- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 7h00, desde que em prolongamento de um período totalmente noturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1- Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2- Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3- Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4- Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, o empregador obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 61.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

5- Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

a) Duas horas em dias úteis;

b) O equivalente à jornada de trabalho no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e nos feriados;

c) Duzentas horas por ano.

6- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado tem direito a descanso compensatório equivalente a um quarto do trabalho suplementar prestado ou a ser remunerado, sem acréscimo, pelo trabalho que preste em substituição do descanso.

7- Em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos seis meses seguintes, ou a acordar com o empregador na sua substituição por trabalho remunerado com acréscimo de 120 %.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar deverá, em princípio, ser gozado total ou parcialmente no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por turnos rotativos que abranjam o sábado e ou o domingo.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas serem organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem como a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respetivo estabelecimento.

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

3- O empregador pode acordar na substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

Cláusula 42.^a

Pontes

1- O empregador e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respetivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2- As pontes deverão ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3- As pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas, desde que tenham sido aprovados pelo menos pela maioria dos respetivos trabalhadores.

4- Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para o empregador quer para o trabalhador.

5- O empregador concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

6- No dia de aniversário o trabalhador será dispensado de prestar trabalho. Caso o dia de aniversário coincida com um dia não útil, o trabalhador será dispensado de prestar trabalho no primeiro dia útil seguinte.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.^a

Férias no ano de admissão

1- No ano de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos e interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 46.^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 ou mais anos, fora dos casos previstos na lei.

2- As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no número 1 causar graves prejuízos aos empregadores ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3- Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso dos empregadores, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador, no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, sendo assegurado o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 47.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a assinatura do médico reconhecida notarialmente ou mediante a aposição da vinheta respetiva.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 49.^a

Noção

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que estava adstrito.

Cláusula 50.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias consecutivos;
 - c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
 - e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
 - f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respetivamente;
 - h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
 - i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do seu filho menor;
 - j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da lei;
 - k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.
- 3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:
 - a) Dispensas nos termos da cláusula 87.^a;
 - b) Outras razões, quando autorizadas pelos empregadores, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 87.^a
- 4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.^a**Efeitos das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea e) do número 2 da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;
 - d) Dadas ao abrigo da alínea b) do número 3 da cláusula 50.^a
- 3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.
- 4- A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3- Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no número 4 da cláusula anterior.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

SECÇÃO VII

Retribuição

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho incluem-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O empregador assegura aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

4- Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

5- Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

6- Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho no turno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

Cláusula 54.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento de retribuição será efetuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2- A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3- O empregador compromete-se a efetuar as transferências bancárias atempadamente, por forma a que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4- O empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um documento no qual figurem o nome completo do trabalhador, o posto de trabalho ou a respetiva codificação, o enquadramento remuneratório, o número fiscal de contribuinte e o de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde, a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber por ocasião do Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 56.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam

se estivessem em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fracionados.

4- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

5- Quando as férias sejam efetivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de maio e 30 de setembro, o empregador continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes atualmente praticados.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 120 % da retribuição por cada hora de trabalho efetuado.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4- O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 1.^a beneficiará de um acréscimo de 50 % a processar em verba autónoma.

Cláusula 58.^a

Laboração contínua

1- Os trabalhadores que efetue trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,5 % sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2- O trabalho noturno prestado pelos trabalhadores afetos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

3- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

Cláusula 59.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

Cláusula 60.^a

Deslocações, alimentação e alojamento

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a um subsídio de refeição no montante 10,93 €.

2- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

- Pequeno-almoço 2,45 €;
- Almoço ou jantar 13,56 €;
- Dormida 34,99 €;
- Diária completa 64,28 €.

Cláusula 61.^a**Subsídio de alimentação**

Quando o empregador não assegure o fornecimento de refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efetivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

- Pequeno-almoço 2,08 €;
- Almoço, jantar ou ceia 9,57 €.

Cláusula 62.^a**Consumo gratuito**

1- Aos trabalhadores permanentes e reformados o empregador atribuirá anualmente 42 embalagens dos seus produtos de capacidade até 0,33l.

2- No caso de contratados a termo, será de 24 o número de senhas a atribuir.

Cláusula 63.^a**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efetuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de 30,07 €.

2- O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

SECÇÃO X

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 64.^a**Obrigações gerais do empregador**

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades do empregador, estabelecimento ou serviço, a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores com a adoção das 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 no empregador, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao 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, quer nas instalações quer no exterior;

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 contatos 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, apenas quando e durante o tem-

po necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) 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;

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

m) Dar instruções adequadas ao trabalhador;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 65.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

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

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, 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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras 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, higiene 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 pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 66.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, ao empregador, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos empregadores.

Cláusula 67.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empregadores com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empregadores de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empregadores de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empregadores de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empregadores de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empregadores de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empregadores com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

6- 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.

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

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com crédito de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 68.^a

Infração disciplinar

Infração disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em ação quer em omissão que viole os direitos ou garantias do empregador.

Cláusula 69.^a

Início do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subseqüentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infração e do presumível infrator, com exceção do disposto no número seguinte.

2- A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objetivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infração.

3- O seu cumprimento terá de se verificar no prazo máximo de 30 dias contado a partir do decurso do prazo previsto no número 6 desta cláusula.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6- As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

7- No decurso do procedimento disciplinar, pode o empregador, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 71.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 72.^a

Registo de sanções

O empregador deverá manter devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requerirem.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou coletivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da Segurança Social, direções sindicais ou delegado sindical.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra infração, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador pela violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

SECÇÃO XI

Cláusula 75.^a

Enquadramento e remuneração

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respetiva banda remuneratória.

2- Para efeito de inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, o empregador poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efetuadas.

Cláusula 76.^a**Enquadramento profissional**

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

- a) Função genérica - Conjunto de atividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objetivos do empregador que lhe estejam associados e orientados para resultados por ela pretendidos;
- b) Função específica - Conjunto de atividades e ou responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional do empregador a que está afeto e para o qual foi qualificado;
- c) Leque de enquadramento - Conjunto de grupos de enquadramento de funções;
- d) Grupo de enquadramento - Posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;
- e) Banda remuneratória - Conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;
- f) Designação interna - Identifica a presente configuração individual das responsabilidades e atividades de cada trabalhador atualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

Cláusula 77.^a**Regra geral**

- 1- As funções abrangidas por este ACT, a sua descrição e o respetivo leque de enquadramento são os enunciados e descritos no anexo II.
- 2- A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas, que circunscrevem a atividade do trabalhador em determinada área funcional.
- 3- A cada função específica poderão corresponder várias designações internas, para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado, e que serão objeto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

Cláusula 78.^a**Regime de conversão**

Os trabalhadores atualmente vinculados ao empregador manterão a designação interna da função que presentemente lhe está atribuída.

Cláusula 79.^a**Comissão de recurso**

- 1- É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores do empregador e os outros três designados pelo empregador, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.
- 2- A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.
- 3- Para efeitos do número anterior, a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.
- 4- Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou fatores determinantes da revisão da decisão recorrida.
- 5- O empregador providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.
- 6- Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicitadas pelo empregador, também, no prazo de 15 dias.
- 7- A comissão de recurso deverá ser constituída até 60 dias após a entrada em vigor do ACT.

Cláusula 80.^a**Evolução profissional**

- 1- Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diferente do que lhe correspondia anteriormente.
- 2- A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:
 - a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;
 - b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

Cláusula 81.^a

Formas de evolução vertical

1- A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra se justifiquem.

2- O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que correspondia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3- O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do número 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 82.^a

Formas de evolução horizontal

1- A evolução pode decorrer de:

a) Desenvolvimento profissional, através de instrumento de certificação de tarefas, atividades e ou competências, nos termos definidos pelo empregador;

b) Avaliação de desempenho anual implementada pelo empregador, que classifica os trabalhadores em cinco faixas, de A a E, em função da pontuação obtida na aplicação do sistema e segundo uma distribuição estatística normal;

c) Progressão para a banda remuneratória B, após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação da faixa A na avaliação de desempenho anual, aquela permanência será reduzida a um ano.

2- A implementação do regime previsto no número 1, alínea *a)*, da presente cláusula, assim como a evolução salarial dela decorrente, não determina a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3- A implementação do regime previsto no número 1, alínea *b)*, efetivar-se-á para posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respetiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos na avaliação de desempenho anual, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

a) Classificação na faixa A equivale a 15 pontos;

b) Classificação na faixa B equivale a 10 pontos;

c) Classificação na faixa C equivale a 5 pontos;

d) Classificação na faixa D equivale a 2,5 pontos;

e) Classificação na faixa E equivale a 0 pontos.

SECÇÃO XII

Trabalhador-estudante

Cláusula 83.^a

Qualificação do trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Não serão abrangidos pela presente cláusula os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

Cláusula 84.^a

Facilidades para a frequência de aulas

1- O empregador deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre o empregador, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento do empregador.

4- A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no número 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente até ao limite ali fixado.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 85.^a

Férias e licenças

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias do empregador.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos legais.

Cláusula 86.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1- O empregador participará em 50 % as despesas comprovadamente efetuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramentos.

2- No último ano do curso, o empregador custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3- Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

4- A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento. A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5- As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência no empregador.

SECÇÃO XIII

Disposições finais

Cláusula 87.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores poderão solicitar dispensas até ao limite de dois períodos normais de trabalho diário, por ano, com um mínimo de 16 horas.

2- São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3- O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no número 1 não necessita de apresentar fundamento por escrito, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4- Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5- Se o pedido de dispensa for efetuado com a antecedência mínima de quatro dias, o empregador só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

Cláusula 88.^b

Número de delegados

1- O número máximo de delegados sindicais no empregador é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{(n - 500)}{200}$$

representado n o número de trabalhadores permanentes.

2- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante no número seguinte.

4- A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da seguinte fórmula:

$$\frac{(n \times d)}{t}$$

em que n é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, d é o resultado obtido nos termos dos números 1 e 2 e t é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5- Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respetivas partes inteiras seja igual a d .

6- Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7- Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de dezembro de cada ano.

8- Até 15 de janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

a) No que respeita ao empregador, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, lhe prestem serviço;

b) No que respeita aos sindicatos, fornecerem ao empregador os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente, o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9- Até 31 de janeiro, compete ao empregador informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no número 5 da presente cláusula.

10- Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respetivas comunicações ao empregador até ao final do mês de fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11- Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no artigo 462.º do Código do Trabalho.

Cláusula 89.^a

Regalias sociais

1- As regalias sociais praticadas pelo empregador são as constantes dos regulamentos internos do empregador.

2- A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objeto de negociação com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 90.^a

Produção de efeitos

1- As grelhas salariais A e B constantes do anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- A grelha salarial B constante do anexo III apenas se aplica a vendedores, supervisores de vendas, gestores de mercado e funções equiparadas, cujo contrato de trabalho preveja, que a sua remuneração será composta por salário base mais comissão de vendas, admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006.

Cláusula 91.^a

Declaração de maior favorabilidade

1- Com a entrada em vigor do presente ACT, é revogado o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de junho de 1999, bem com as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

2- As partes reconhecem e afirmam que a recente convenção é globalmente mais favorável do que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Cláusula 92.^a

Diuturnidades - Regime transitório

Relativamente aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 68.º do AE UNICER, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2002, continuará a aplicar-se o regime transitório dele constante.

ANEXO II

Descrições de funções

Funções genéricas

Diretor - Planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua Direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de atividade, responde pelos objetivos da sua direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa ou a um diretor.

Adjunto de direção - Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.

Gestor de serviço operacional - Coordena todas as áreas de atividade do seu serviço otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor de serviço técnico de apoio - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização superior, otimizando a sua eficácia de acordo com os objetivos definidos, responde pelos objetivos da sua área e reporta diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor adjunto de serviço - Coadjuva o gestor de serviço de modo a contribuir para a prossecução dos objetivos do serviço, podendo substituir o seu superior na sua ausência, reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Técnico superior - Assegura as atividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objetivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta diretamente a um colaborador de nível igual ou superior.

Responsável de equipa - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa, reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Técnico - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo industrial, logístico, vendas/marketing, administrativo, sistemas de informação, qualidade e apoio com vista a assegurar a satisfação das necessidades da empresa e garantindo o seu funcionamento otimizado.

Funções específicas

Gestor de serviço operacional industrial - Coordena a atividade de um serviço da área industrial, sendo responsável pelas atividades das áreas de produção, enchimento, manutenção, energia e fluidos, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de logística - Coordena a atividade de um serviço da área de planeamento e logística, otimizando a cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de qualidade - Coordena as atividades de um serviço da área de qualidade, assegurando o controlo de qualidade nas várias fases do processo.

Gestor de serviço operacional de vendas - Coordena as atividades de um serviço da área de vendas, assistência técnica, otimizando os níveis de serviço ao cliente, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de marketing - Coordena as atividades de um serviço da área de marketing, definindo e implementando estratégias de gestão das marcas, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio industrial - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção industrial, assegurando o cumprimento dos planos de atividade estabelecidos, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de logística - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de planeamento e logística, contribuindo para a otimização da cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de qualidade - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de qualidade, assegurando o cumprimento de todos os parâmetros de qualidade definidos na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de vendas - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de vendas, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de marketing - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de marketing, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de sistemas de informação - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de sistemas de informação, garantindo a operacionalidade e consistência dos sistemas de informação existentes na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio administrativo - Planifica e coordena as atividades de uma área administrativa/financeira, com vista a garantir a resposta às necessidades da empresa.

Gestor adjunto de serviço industrial - Coadjuva o gestor de serviço industrial nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço logística - Coadjuva o gestor de serviço de logística nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço qualidade - Coadjuva o gestor de serviço de qualidade nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviços vendas - Coadjuva o gestor de serviço de vendas nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Técnico superior industrial - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projetos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico superior de logística - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a cadeia de abastecimento, ao nível do planeamento, e/ou gestão de frotas, e/ou gestão de stocks e/ou controlo orçamental otimizando a sua eficácia maximizando os objetivos propostos.

Técnico superior de qualidade - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a manutenção/atualização de documentação inerentes à função qualidade, à atividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objetivos propostos.

Técnico superior de vendas - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com ações comerciais e/ou promoção dos produtos, de forma a cumprir o plano de vendas e rentabilidade definidos.

Técnico superior de marketing - Assegura as atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, inerentes a uma ou mais marcas, avaliando o mercado, participando e/ou apoiando a implementação de estratégias.

Técnico superior de sistemas de informação - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao sistema de informação vigente, que garantam a sua continuidade, desenvolvimento e operacionalidade, de forma a responder corretamente às necessidades do cliente.

Técnico superior administrativo - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com as áreas administrativas/financeira de forma a maximizar os objetivos propostos.

Responsável de equipa industrial - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área industrial, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de produção, manutenção e qualidade, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de logística - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de planeamento e logística, de modo a contribuir para a otimização da cadeia de abastecimento, cumprindo os planos estabelecidos, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de qualidade - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área da qualidade, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de qualidade definidos na empresa.

Responsável de equipa de vendas - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de vendas, de forma a garantir rigor no apoio técnico da venda, garantindo a satisfação do cliente e a maximização dos objetivos.

Responsável de equipa de marketing - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de marketing, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de marketing, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de sistemas de informação - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de sistemas de informação, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os parâmetros definidos para otimização dos sistemas de informação.

Responsável de equipa administrativo - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes às áreas administrativa/financeira, de forma a garantir o regular funcionamento da área.

Responsável de equipa de apoio - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de apoio, de modo a garantir o seu bom funcionamento.

Técnico industrial - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de produção de bebidas e/ou de enchimento e/ou de controle de energia e fluidos, e/ou de manutenção de acordo com o planeamento efetuado.

Técnico de logística - Assegura a execução de atividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e/ou enlotamento e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correto escoamento dos produtos.

Técnico de qualidade - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

Técnico de vendas - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de venda, garantindo um adequado apoio técnico e/ou administrativo e/ou venda, garantindo a satisfação das necessidades do cliente e o cumprimento dos planos estabelecidos.

Técnico sistemas de informação - Assegura a execução de atividades inerentes ao sistema de informação, desenvolvendo e implementando programas informáticos em determinadas linguagens e/ou assegurando o funcionamento diário do *hardware* e *software*, de forma a contribuir para a otimização dos sistemas de informação.

Técnico administrativo - Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa/financeira, de forma a garantir a realização dos objetivos propostos.

Técnico de apoio - Assegura a execução de atividades de apoio às áreas sociais da empresa, de forma a garantir o seu bom funcionamento.

Leça do Balio, 25 de setembro de 2022.

Pela Super Bock Group, SGPS, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dra. Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pela Super Bock Bebidas, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dra. Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Luís António Teixeira Magalhães, na qualidade de procurador.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Eduardo Pereira Andrade, na qualidade de procurador.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 13 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 226/2023, 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 MEDWAY - Maintenance & Repair, SA e o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER e outros****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Cláusula 1.^a****Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou Acordo de Empresa, abrange por um lado a MEDWAY - Maintenance & Repair, SA, que tem por atividade principal serviços de manutenção e reparação de material de transporte e de movimentação de mercadorias (CAE 33170) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como àqueles que, nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional, abrange um empregador e cerca de 125 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Anexos**

Constituem anexos ao AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Anexo I - Enquadramento categorial e funções;

Anexo II - Progressão profissional;

Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;

Anexo IV - Tabela de integração profissional.

Cláusula 3.^a**Vigência do AE**

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da distribuição do Boletim do Trabalho e Emprego onde vier publicado.

2- O período de vigência do AE é de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência é de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a**Revisão e denúncia do AE**

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a**Trabalhador-estudante**

Numa perspetiva de formação integral, a empresa concede a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

Cláusula 6.^a**Duração do período experimental**

- 1- 1.No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para os trabalhadores das categorias de Assistente de Material, Assistente de Logística e Armazém, Assistente de Programação e Controlo;
 - b) 180 dias para os trabalhadores não abrangidos pelas alíneas a) e c);
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou da categoria de técnico 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- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre as partes.
- 4- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

Cláusula 7.^a**Categorias profissionais**

- 1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes às atividades para que se encontram contratados, devendo o empregador classificá-los nas adequadas categorias profissionais constantes do anexo I.
- 2- A empresa poderá utilizar outras designações profissionais, sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo referido no número anterior.
- 3- A progressão profissional far-se-á de acordo com as regras previstas no anexo II.

Cláusula 8.^a**Deveres do empregador**

- 1- O empregador deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei e do presente AE;
 - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
 - l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- 2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o

tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou 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 de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

k) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

l) Exigir dos trabalhadores funções ou tarefas não compatíveis com a sua categoria profissional ou, quando compatíveis, não lhe faculte os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

A empresa promoverá, nos termos da lei, a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da Administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador se encontra afeto e no qual, em regra, exerce a atividade, sem prejuízo da mobilidade necessária para assegurar o exercício das suas funções, de acordo com as necessidades de serviço.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se, ainda, local de trabalho, o local da concentração de instalações da empresa.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 14.^a

Transferências

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do local de trabalho onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador;
- c) A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

3- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação legalmente prevista.

4- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que serão atendidos, preferencialmente, no preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores.

Cláusula 15.^a

Noção de horário de trabalho

1- O horário de trabalho é a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início sendo contabilizado no dia de calendário em que se inicia.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

Cláusula 17.^a

Horários de trabalho

A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário em regime de turnos.

Cláusula 18.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 19.^a

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e do intervalo de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de presença obrigatória.

2- O cômputo do tempo de serviço prestado será obtido por correspondência ao período normal de trabalho semanal.

3- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo e equiparado ao regime de faltas se for negativo.

4- Só é considerado trabalho suplementar o que for prestado por expressa solicitação da empresa.

Cláusula 20.^a

Horário em regime de turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente ou naqueles cujos períodos de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente regulamento.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os turnos constam em escala de turnos na qual se indica, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário bem como o intervalo de descanso.

4- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efetuada periodicamente após o dia de descanso semanal.

5- Por acordo prévio entre o trabalhador interessado e a empresa poderá efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável, bem como outros trabalhadores sempre que as necessidades de serviço assim o exijam.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de turno em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 23.^a

Descanso diário

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um descanso diário mínimo de doze horas.

Cláusula 24.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente Regulamento, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho tal como este é definido no presente acordo.

2- O recurso a horas suplementares não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação que exijam a intervenção dos trabalhadores da empresa, totalizando no máximo 200 horas por ano.

Cláusula 27.^a

Atribuição de horas de viagem

As horas de viagem só podem ser consideradas quando associadas à início ou ao termo do período de trabalho e não são consideradas para efeito da respetiva contagem.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0h00, os quais devem, em princípio, ser gozados conjuntamente.

2- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obrigatório e o sábado como período de descanso complementar.

3- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

Cláusula 29.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os definidos os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro e os dias 1, 8 e 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu local de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados obrigatórios fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 41.^a e 51.^a

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, a compensação faz-se considerando apenas o descanso não gozado.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2- Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

4- A empresa ou qualquer dos seus estabelecimentos pode encerrar, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- a) Até quinze dias úteis entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal.

Cláusula 31.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 32.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, não podendo ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem destas faltas, bem como adiam ou suspendem o gozo das férias;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por 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, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agre-

gado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada.

3- As faltas previstas na alínea b) do número anterior podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da transladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito.

4- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

Cláusula 33.^a

Dispensa autorizada

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não poderá ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 34.^a

Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 35.^a

Retribuição

Para os devidos efeitos considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - O montante correspondente à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor da retribuição específica por Isenção de horário de trabalho ou do valor do subsídio de turno, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos.

b) *Retribuição diária (RD)* - O valor da retribuição diária é calculado da seguinte forma:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) *Retribuição horária (RH)* - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$RH = \frac{(12 \times RM)}{(52 \times N)}$$

Sendo:

N - Período normal de trabalho semanal.

d) **Retribuição variável (*RV*)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{(TN + TS)}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

em que *TN*; *TS* > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

Para o efeito de determinação das médias da retribuição variável é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

Cláusula 36.^a

Diuturnidade

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2- Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

Cláusula 37.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho, tem direito à retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

Cláusula 38.^a

Regime de absorção

Sempre que, por necessidade de serviço, o trabalhador cesse a laboração em regime de isenção de horário de trabalho ou de horário por turnos e tenha completado cinco anos consecutivos de efetiva prestação de trabalho nesse regime, terá direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (*RM*) que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Pagamento de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

Pagamento de trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (*RH*), diurna ou noturna, conforme o caso.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado**

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 51.^a, o trabalhador tem direito ao pagamento de 125 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso o tempo de trabalho prestado nos termos do número anterior exceda as 8 horas é retribuído a 150 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 51.^a, o trabalhador tem direito ao pagamento de 200 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

Cláusula 42.^a**Retribuição por afetação do descanso diário**

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo do descanso diário consagrado na cláusula 23.^a, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*).

2- O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor previsto no anexo III, por cada período de prestação efetiva de trabalho de pelo menos 6 horas.

Cláusula 44.^a**Subsídio de turno**

1- O trabalhador sujeito a horários de trabalho organizados por turnos previstos na cláusula 20.^a, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, nos termos das alíneas seguintes e cujos valores se encontram previstos no anexo III, designadamente:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

c) Para o trabalhador em regime de turno fixo com rotações de descanso semanal.

2- O subsídio mensal a atribuir nos termos do número anterior não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos cessa a atribuição do respetivo subsídio.

Cláusula 45.^a**Retribuição de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescido da retribuição variável (*RV*), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período mínimo de férias.

Cláusula 46.^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- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 47.^a

Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 33.^a não gozada, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (*RH*) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior será paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

Cláusula 48.^a

Ajuda de custo

1- O trabalhador quando presta serviço fora do local de trabalho, sem repouso, tem direito a uma ajuda de custo por cada período normal de trabalho no montante fixado no anexo III.

2- Quando o serviço a realizar ou a formação implicar repouso fora do local de trabalho, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo, no montante fixado no anexo III.

3- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro é o constante de regulamentação interna.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho de emergência

O trabalho efetuado em situação de emergência é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 50.^a

Retribuição de horas de viagem

1- As horas de viagem são retribuídas de acordo com o valor da retribuição horária (*RH*) sem qualquer adicional.

2- As horas de viagem em situação de emergência são retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 51.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período normal de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado pode conferir ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excecionais ou ainda em casos de força maior, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 41.^a

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho

Cláusula 52.^a

Instalações de repouso

A empresa proporcionará ao trabalhador a utilização de instalação onde este possa repousar quando se encontre na situação de repouso fora do local de trabalho a que se encontre afeto.

Cláusula 53.^a

Segurança, saúde e higiene no trabalho

1- A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

Cláusula 54.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei.

Cláusula 55.^b

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta promoverá, se possível, a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores sinistrados para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Ao trabalhador será garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa será concedido mesmo no caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele e com observância do disposto na lei.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador em violação dos seus deveres contratuais ou dos consignados no presente AE ou na lei ou dos decorrentes da função que exerce.

CAPÍTULO VI

Direito coletivo

Cláusula 59.^a

Atividade sindical

As matérias relativas ao exercício da atividade sindical, delegados sindicais, crédito de horas e dirigentes sindicais são reguladas pela lei.

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 61.^a

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por quatro membros, dois em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Reclassificação de categorias profissionais

Os trabalhadores serão reclassificados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Tabela de integração profissional

Cláusula 63.^a

Seguro de saúde

O trabalhador beneficia de um seguro de saúde até à cessação do contrato de trabalho, nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 64.^a

Subsídio de pré-escolar

O trabalhador beneficia de subsídio pré-escolar nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 65.^a

Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efetivo prestado desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no respetivo ramo;

- b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa, contando-se para este efeito a antiguidade prevista em contrato de trabalho;
- c) Com mais idade.

Cláusula 66.^a

Cláusula final

Sendo o presente AE o primeiro e único instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável nesta empresa, com a sua entrada em vigor revogam-se todos os acordos, protocolos, práticas, usos e costumes que se vinham aplicando.

Lisboa, 30 de maio de 2023.

Pela MEDWAY - Maintenance & Repair, SA:

Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Manuel Francisco Borges de Oliveira, na qualidade de dirigente sindical.

Cipriano de Almeida Soares, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo SITRENS - Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens:

Francisco da Costa Lima, na qualidade de presidente da direção.

Albano Jorge Gomes Silva, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, na qualidade de dirigente sindical.

Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão, na qualidade de dirigente sindical.

Jorge Manuel Faria Ferreira, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

António Branco Angelino, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais e funções

Categorias profissionais do ramo material

Assistente de material.
Operador de material.
Operador de peritagem e ensaios.
Operador de pintura.
Operador de material especialista.
Técnico de material.
Supervisor de material.

Definição de funções:

Assistente de material

- Executa distribuição e lavagem de materiais, ferramentas, equipamentos e material circulante;
 - Auxilia todas as atividades relacionadas com o fabrico, manutenção, conservação, peritagem, pintura e funções correlacionadas;
 - Regista as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
 - Opera com equipamentos de movimentação de cargas e material circulante;
 - Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
 - Assegura a conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de material

- Executa todas as atividades relacionadas com o fabrico, execução da manutenção e funções correlacionadas, nomeadamente conservação, reparação, montagem, ligação, limpeza, abastecimento, lubrificação, peritagem, teste, ensaio e regulação;
- Executa as operações de revisão dos equipamentos, circuitos e material circulante, incluindo a realização dos ensaios de freio, habilita-o e entrega-o à exploração definindo as condições em que o mesmo pode ser operado;
- Cooperar na receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;
- Pode assumir o controlo dos trabalhos de manutenção realizados pela equipa onde se encontra inserido;
- Regista as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Opera com máquinas ferramenta, corte, soldadura e equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;
- Conduz unidades motoras em parque fechado de acordo com as condições definidas em regulamentação própria;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao assistente de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de peritagem e ensaios

- Executa como atividade principal todas as atividades relacionadas com a peritagem e ensaios de materiais, equipamentos e material circulante, assegurando as atividades complementares de desmontagem, preparação, montagem, lubrificação, testes e afinação;
- Regista as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Executa ensaios não destrutivos e trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de pintura

- Executa como atividade principal todas as atividades relacionadas com a pintura de peças, equipamentos e material circulante, incluindo aplicação de inscrições, assegurando as atividades complementares de desmontagem, preparação, ajuste, montagem e testes;
- Regista as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Opera com equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de material especialista

- Executa todas as atividades de acrescida responsabilidade relacionadas com o fabrico, execução da manutenção e funções correlacionadas, nomeadamente conservação, reparação, montagem, ligação, limpeza,

abastecimento, lubrificação, peritagem, teste, ensaio e regulação;

- Executa as operações de revisão dos equipamentos de responsabilidade acrescida, circuitos e material circulante, incluindo a realização dos ensaios de freio, habilita-o e entrega-o à exploração definindo as condições em que o mesmo pode ser operado;
- Assegura a receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;
- Assume o controlo dos trabalhos realizados pela equipa onde se encontra inserido de acordo com as orientações recebidas;
- Regista as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Opera com máquinas ferramenta, corte, soldadura e equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;
- Conduz unidades motoras em parque fechado de acordo com as condições definidas em regulamentação própria;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores e na elaboração da documentação de apoio à produção;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico de material

- Organiza e distribui o trabalho pelas equipas à sua responsabilidade, orienta, verifica e valida a qualidade do fabrico, construção, montagem, conservação e reparação de material, equipamentos e instalações;
- Assegura a gestão das máquinas, equipamentos, ferramentas e materiais, necessários à manutenção, reparação, fabrico e conservação;
- Assegura a receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;
- Analisa e resolve os problemas técnicos instruindo os trabalhadores à sua responsabilidade;
- Realiza, verifica e valida os registos referentes aos trabalhos realizados;
- Colabora em estudos técnicos, no controlo de avarias, na elaboração da documentação de suporte à atividade e em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;
- Opera com máquinas ferramenta e equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;
- Conduz unidades motoras em parque fechado de acordo com as condições definidas em regulamentação própria,
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Supervisor de material

- Executa o planeamento e preparação do trabalho em termos de recursos humanos, equipamentos, ferramentas e materiais, antecipando soluções que visem otimizar os trabalhos a realizar, identificando as respetivas necessidades;
- Coordena e supervisiona a atividade realizada pelos técnicos de material e suas equipas;
- Supervisiona a gestão das máquinas, equipamentos, ferramentas e materiais necessários à manutenção, reparação, fabrico e conservação;
- Analisa e resolve problemas técnicos instruindo os trabalhadores no diagnóstico e resolução de avarias;
- Assegura a conformidade dos registos de execução da atividade, participa no controlo de avarias e na produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;
- Colabora na realização de estudos técnicos, na elaboração de documentação de suporte à atividade, antecipa soluções que otimizem os recursos e melhorem o desempenho do material e equipamentos em exploração;
- Participa em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;
- Conduz unidades motoras em parque fechado e opera com equipamentos de movimentação de cargas e

material circulante de acordo com as condições definidas em regulamentação própria;

- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao técnico de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo compras, logística e armazém

Assistente de logística e armazém.

Operador de logística e armazém.

Operador de logística e armazém especialista.

Técnico de logística e armazém.

Supervisor de logística e armazém.

Supervisor de compras.

Definição de funções:

Assistente de logística e armazém

- Executa a distribuição e lavagem de materiais, ferramentas, equipamentos e material circulante;
- Executa cargas, descargas, distribuição e transporte de materiais, equipamentos e material circulante;
- Auxilia todas as atividades da logística, armazém e funções correlacionadas;
- Regista todas as operações realizadas de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Colabora nas operações de inventário, auditorias e controlo de existências;
- Opera com equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- Assegura a conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de logística e armazém

– Realiza a conferência dos materiais, ferramentas, equipamentos e acessórios recebidos em armazém, procede à medição, pesagem, contagem, atestando a conformidade com a documentação de suporte que os acompanhe, reportando os desvios e/ou anomalias encontradas;

– Acondiciona os materiais em armazém que se encontrem em conformidade, respeitando as instruções de suporte e assegura a manutenção do bom estado dos mesmos;

– Procede à reclamação e/ou devolução das mercadorias que não permitam a conferência ou que não se apresentem em conformidade com a encomenda e respetiva documentação;

– Executa a distribuição atempada dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e respetiva documentação;

– Executa a recolha atempada dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e respetiva documentação;

– Realiza os registos que suportam todos os movimentos de mercadorias, equipamentos, ferramentas e acessórios ou produtos necessários à manutenção;

– Participa nos inventários, auditorias e controlo de existências;

– Efetua compras de materiais e ferramentas por indicação expressa da hierarquia;

– Pode assumir o controlo dos trabalhos de receção, armazenagem, expedição de bens realizados pela equipa onde se encontra inserido;

– Opera com veículos e equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;

– Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de trabalhadores;

– Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao assistente de logística e armazém.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de logística e armazém especialista

– Realiza a conferência dos materiais de especial responsabilidade, ferramentas, equipamentos e acessórios recebidos em armazém, procede à medição de responsabilidade acrescida, pesagem, contagem, atestando a conformidade com a documentação de suporte que os acompanhe, reportando os desvios e/ou anomalias encontradas;

– Acondiciona os materiais em armazém que se encontrem em conformidade, respeitando as instruções de suporte e assegura a manutenção do bom estado dos mesmos;

– Procede à reclamação e/ou devolução das mercadorias que não permitam a conferência ou que não se apresentem em conformidade com a encomenda e respetiva documentação;

– Executa e coordena a distribuição atempada dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e respetiva documentação;

– Executa e coordena a recolha atempada dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e respetiva documentação;

– Realiza os registos que suportam todos os movimentos de mercadorias, equipamentos, ferramentas e acessórios ou produtos necessários à manutenção instruindo os trabalhadores da equipa;

– Prepara e participa nos inventários, auditorias e controlo de existências;

– Assume o controlo dos trabalhos realizados pela equipa onde se encontra inserido de acordo com as orientações recebidas;

– Opera com veículos e equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;

– Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de trabalhadores e na elaboração da documentação de suporte à atividade de logística e armazém;

– Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao assistente de logística e armazém.

E, quando necessário, pode:

– Conduzir veículos rodoviários;

– Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico de logística e armazém

– Organiza e distribui o trabalho de logística e armazém pelas equipas à sua responsabilidade, orienta, verifica e valida a qualidade da receção, distribuição, armazenagem e registos;

– Assegura a correta receção, armazenagem, conservação, distribuição e registo dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e produtos movimentados;

– Colabora na reclamação e/ou devolução das mercadorias que não permitam a conferência ou que não se apresentem em conformidade com a encomenda e respetiva documentação, informando os demais órgãos do grupo;

– Assegura o fluxo adequado das entradas, armazenagem e saídas dos produtos com validade minimizando quebras;

– Assegura a distribuição, registos e documentação que acompanha cada material, ferramenta, equipamento e acessório movimentado;

– Realiza, verifica e consolida os registos referentes aos movimentos efetuados;

– Emite requisições de materiais e alertas resultantes da flutuação da procura percecionada;

– Emite encomendas de fabrico e revisão de rotáveis que respondam às necessidades da produção;

– Analisa e resolve os problemas de logística e armazém instruindo os trabalhadores à sua responsabilidade;

– Participa nos inventários, auditorias e controlo de existências;

– Colabora na criação de material e na elaboração da documentação de suporte à atividade;

– Opera com equipamentos de lavagem, abastecimento e movimentação de cargas e material circulante;

– Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de trabalhadores;

– Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de logística e armazém.

E, quando necessário, pode:

– Conduzir veículos rodoviários;

– Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Supervisor de logística e armazém

- Executa o planeamento da logística e armazém em termos de recursos humanos e equipamentos, antecipando soluções que visem otimizar as ações a realizar, identificando as respetivas necessidades;
- Coordena e supervisiona a atividade realizada pelos técnicos de logística e armazém e suas equipas, instruindo-os sempre que necessário;
- Supervisiona o fluxo e a correta receção, armazenagem, conservação, distribuição e registo dos materiais, ferramentas, equipamentos, acessórios e produtos movimentados;
- Verifica e consolida a base de dados referente aos materiais e registo dos movimentos efetuados e, em articulação com os demais órgãos do grupo, procede à regularização das situações que não se encontrem em conformidade;
- Assegura a criação de material, produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão, sugerindo ações a adotar para otimizar recursos e melhorar o desempenho da logística e armazém;
- Coordena as encomendas de fabrico e revisão de rotáveis para responder às necessidades da produção;
- Prepara, realiza e participa nos inventários, auditorias e controlo de existências;
- Elabora a documentação de suporte à atividade e realiza ou participa em inquéritos sobre ocorrências;
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao técnico de logística e armazém.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Supervisor de compras

- Realiza ações de procurement de prestadores de serviços, fornecedores de materiais, consumíveis, equipamentos e ferramentas, com enfoque na redução de custos, inovação e cumprimento dos prazos de entrega, respeitando as características técnicas e funcionais especificadas;
 - Mantém atualizada a lista de prestadores de serviços e fornecedores de materiais, consumíveis, equipamentos e ferramentas;
 - Assegura o aprovisionamento dos serviços, materiais, consumíveis e ferramentas ao melhor preço e a tempo de responder às necessidades da produção, conjugando as existências com as necessidades resultantes do planeamento da atividade, as tendências de consumo e as requisições colocadas;
 - Obtém, analisa e negocia propostas, prazos de entrega, preços e condições de prestação de serviços e fornecimento de materiais, consumíveis, equipamentos e ferramentas, assegurando as características, qualidade e lote da remessa;
 - Assegura a entrega da mercadoria e toda a documentação e características de suporte necessárias à operação, controlo de qualidade, controlo de inventário e verificação das condições de segurança e sustentabilidade ambiental;
 - Para a prestação de serviços e fornecimento dos materiais, consumíveis, equipamentos e ferramentas que reúnam as condições especificadas ao uso, executa as ordens de compra em sistema disponibilizando-as no circuito de aprovação em conformidade com o procedimento definido;
 - Assegura a comunicação ao fornecedor das notas de encomenda aprovadas e assegura o acompanhamento da sua execução incluindo a reclamação de danos encontrados na mercadoria rececionada e/ou na devolução da mesma, negociando as ações a desenvolver quando for o caso;
 - Colabora com os demais órgãos do grupo na regularização das situações de encomendas que não se encontrem em conformidade com a faturação emitida pelos fornecedores;
 - Assegura a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão, sugerindo ações a adotar para otimizar recursos e melhorar o desempenho das compras;
 - Elabora a documentação de suporte à atividade e realiza ou participa em inquéritos sobre ocorrências;
 - Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
 - Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
 - Colabora na formação de trabalhadores.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categories profissionais do ramo programação e controlo

Assistente de programação e controlo.
Operador de programação e controlo.
Operador de programação e controlo especialista.
Técnico de programação e controlo.
Supervisor de programação e controlo.

Definição de funções:

Assistente de programação e controlo

- Auxilia todas as atividades relacionadas com a programação e controlo dos trabalhos realizados e respetivas funções de apoio correlacionadas;
- Proceda ao registo das ocorrências, avarias, trabalhos realizados, produtividade e programação de acordo com os procedimentos definidos pela empresa;
- Proceda à digitalização e arquivo do dossier de cada intervenção;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- Assegura a conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de programação e controlo

– Executa e mantém atualizadas as ordens de manutenção, conservação e/ou revisão, caracterizando o estádio em que se encontra cada material, monitoriza e assegura a consistência dos registos efetuados pela produção na mobilidade;

– Executa o registo e controlo das ocorrências em exploração e avarias detetadas em oficina aquando da realização dos trabalhos de manutenção;

– Colabora na verificação da conformidade da documentação de suporte à execução da manutenção e emite o retorno ao serviço do material e equipamento intervencionado, assinalando as restrições de utilização quando existam;

– Colabora nas atividades relacionadas com o planeamento, programação e gestão da manutenção da frota, nomeadamente no que respeita à comunicação de retirada e retorno à exploração, assegurando a interação atempada com o cliente;

– Colabora nas atividades relacionadas com o planeamento, programação e gestão da conservação das instalações e equipamentos, nomeadamente no que respeita à comunicação de retirada e retorno à exploração, assegurando a interação atempada com a produção;

– Colabora na receção e peritagem do material entregue para intervenção, identificando o âmbito e natureza dos trabalhos a encomendar;

– Colabora na receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;

– Colabora nas atividades relacionadas com o planeamento e programação da execução da manutenção e conservação, assegurando a comunicação atempada de todas as necessidades à produção, logística e armazém;

– Colabora na verificação e divulgação dos registos relacionados com a produtividade das equipas;

– Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de trabalhadores;

– Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao assistente de programação e controlo.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de programação e controlo especialista

– Executa e coordena a atualização das ordens de manutenção, conservação e/ou revisão, caracterizando o estádio em que se encontra cada material, monitoriza e assegura a consistência dos registos efetuados pela produção na mobilidade;

– Executa e coordena o registo e controlo das ocorrências em exploração e avarias detetadas em oficina aquando da realização dos trabalhos de manutenção;

– Assegura a verificação da conformidade da documentação de suporte à execução da manutenção e emite o retorno ao serviço do material e equipamento intervencionado, assinalando as restrições de utilização quando existam;

- Participa nas atividades relacionadas com o planeamento, programação e gestão da manutenção da frota, nomeadamente no que respeita à comunicação de retirada e retorno à exploração, assegurando a interação atempada com o cliente;
- Participa nas atividades relacionadas com o planeamento, programação e gestão da conservação das instalações e equipamentos, nomeadamente no que respeita à comunicação de retirada e retorno à exploração, assegurando a interação atempada com a produção;
- Participa na receção e peritagem do material entregue para intervenção, identificando o âmbito e natureza dos trabalhos a encomendar;
- Participa a receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;
- Participa nas atividades relacionadas com o planeamento e programação da execução da manutenção e conservação, assegurando a comunicação atempada de todas as necessidades à produção, logística e armazém;
- Assegura a verificação e divulgação dos registos relacionados com a produtividade das equipas;
- Assume o controlo dos trabalhos realizados pela equipa onde se encontra inserido de acordo com as orientações recebidas;
- Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao assistente de programação e controlo.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico de programação e controlo

- Organiza e distribui o trabalho à sua responsabilidade, orienta, verifica e valida o planeamento, programação e gestão da manutenção da frota, equipamentos e instalações, nomeadamente no que respeita à comunicação de retirada e retorno à exploração de veículos e equipamentos;
- Assegura o cumprimento dos ciclos de manutenção e a interação atempada com o cliente e com a produção;
- Realiza o planeamento e programação da execução da manutenção e conservação, assegurando a comunicação atempada de todas as necessidades à produção, logística e armazém;
- Procede à receção e peritagem do material entregue para intervenção, identificando o âmbito e natureza dos trabalhos a encomendar;
- Verifica a conformidade dos trabalhos realizados em conformidade com a encomenda, atesta a conformidade da documentação que suporta a execução da manutenção e identifica as restrições de utilização a fazer constar no retorno ao serviço do material e equipamento intervencionado;
- Realiza e assegura a classificação e controlo das avarias detetadas em oficina e ocorrências manifestadas em exploração;
- Assegura a conformidade dos registos efetuados e o desenvolvimento de indicadores relacionados com a produtividade dos trabalhos realizados;
- Assegura a receção do material entregue por prestadores de serviços, verifica a sua conformidade e procede à entrega para exploração definindo as condições em que pode ser operado;
- Colabora em estudos técnicos, na elaboração da documentação de suporte à atividade e em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao operador de programação e controlo.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Supervisor de programação e controlo

- Executa o planeamento e preparação do trabalho em termos de recursos humanos e necessidades de intervenção a assegurar, antecipando soluções que visem otimizar os trabalhos a realizar, identificando as respetivas necessidades;
- Coordena e supervisiona a atividade realizada pelos técnicos de programação e controlo e suas equipas,

instruindo-os sempre que necessário;

- Assegura a conformidade dos registos de execução da atividade, controlo de avarias, produção de indicadores e relatórios ou outros elementos de apoio à gestão;
- Colabora na elaboração de documentação de suporte à atividade, na realização de estudos técnicos e análises de tendências, antecipando soluções que otimizem os recursos e melhorem o desempenho do material e equipamentos em exploração;
- Participa em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao técnico de material.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo de desenho

Desenhador.

Desenhador projetista.

Desenhador coordenador.

Definição de funções:

Desenhador

- Executa ou modifica e reproduz desenhos destinados ao fabrico, montagem ou manutenção e conservação de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos a partir de esboços e especificações fornecidos pela empresa;
- Executa ou modifica e reproduz desenhos destinados à construção, reparação de edifícios e instalações, incluindo os diversos sistemas e circuitos, nomeadamente a rede de distribuição de energia elétrica, rede de ar comprimido, rede de distribuição de água, rede de comunicações e de vigilância;
- Executa cálculos a partir de elementos ou desenhos, definindo a escala, tolerâncias, dimensões, necessários à sua elaboração;
- Proceda à caracterização e catalogação dos materiais a criar e colabora no controlo de qualidade dos materiais rececionados em armazém;
- Proceda à catalogação e arquivo da documentação técnica e dos desenhos recebidos bem como dos desenhos elaborados internamente;
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Desenhador projetista

- Executa estudos e elabora desenhos destinados a fabricos, montagens ou manutenção e conservação de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos tendo por referência as especificações definidas pela empresa ou a partir de peças e modelos existentes;
- Proceda à identificação, caracterização e quantificação das listas técnicas de materiais e mão de obra necessários à execução de determinado projeto;
- Colabora na preparação da memória descritiva, caderno de encargos e orçamentação relacionada com trabalhos de fabrico, conservação, manutenção de peças e/equipamentos;
- Colabora na preparação da memória descritiva, caderno de encargos e orçamentação relacionada com construção, reparação de edifícios e instalações, incluindo os diversos sistemas e circuitos, nomeadamente a rede de distribuição de energia elétrica, rede de ar comprimido, rede de distribuição de água, rede de comunicações e de vigilância;
- Colabora na caracterização e catalogação dos materiais a criar bem como no controlo de qualidade dos materiais rececionados em armazém;
- Assegura a catalogação e arquivo da documentação técnica e dos desenhos recebidos bem como dos desenhos elaborados internamente;
- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

- Colabora na formação de profissionais de desenho;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao desenhador.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Desenhador coordenador

– Executa o planeamento e preparação do trabalho em termos de recursos humanos e necessidades de projetos a assegurar, antecipando soluções que visem otimizar os trabalhos a realizar, identificando as respetivas necessidades;

– Coordena e supervisiona a atividade realizada pelos desenhador e desenhador projetista nos projetos desenvolvidos, instruindo-os sempre que necessário;

– Assegura a especificação dos equipamentos, sistemas e artigos de consumo a adquirir;

– Assegura a organização do arquivo de documentação técnica e dos desenhos recebidos ou elaborados internamente;

– Assegura a conformidade dos registos de execução da atividade, produção de indicadores, relatórios ou outros elementos de apoio à gestão;

– Elabora documentação de suporte à atividade, na realização de estudos técnicos e desenvolvimento de alternativas antecipando soluções que otimizem os recursos e melhorem o desempenho do material e equipamentos em exploração;

– Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de profissionais de desenho;

– Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao desenhador projetista.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo especialista

Especialista.

Especialista coordenador.

Definição de funções:

Especialista

– Realiza estudos técnicos, diagnósticos, análise de modos de falha e suas tendências, elabora documentação de suporte à atividade e antecipa soluções que otimizem os recursos e melhorem o desempenho do material e equipamentos em exploração;

– Analisa e resolve problemas técnicos instruindo os trabalhadores no diagnóstico e resolução de avarias;

– Analisa a conformidade dos registos, o controlo de avarias e produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão, sugerindo as ações a adotar para melhoria do desempenho e das condições de trabalho;

– Realiza ou participa em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;

– Colabora na gestão de contratos e assegura atividades de inspeção e fiscalização para receção de material e equipamentos;

– Colabora na elaboração de cadernos de encargos e programas de concurso destinados à aquisição de serviços, equipamentos e materiais;

– Colabora na elaboração de respostas a caderno de encargos e programa de concurso destinados ao fabrico e prestação de serviços de manutenção, conservação e revisão de veículos e equipamentos;

– Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;

– Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;

– Colabora na formação de trabalhadores.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista coordenador

- Realiza estudos técnicos de maior complexidade, diagnósticos, análise de modos de falha e suas tendências, elabora documentação de suporte à atividade e antecipa soluções que otimizem os recursos e melhorem o desempenho do material e equipamentos em exploração;
 - Analisa e resolve problemas técnicos de elevada complexidade instruindo o especialista e os trabalhadores no diagnóstico e resolução de avarias;
 - Analisa a conformidade dos registos, o controlo de avarias e produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão, sugerindo as ações a adotar para melhoria do desempenho e das condições de trabalho;
 - Realiza ou participa em inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros;
 - Coordena a gestão de contratos e assegura atividades de inspeção e fiscalização para receção de material e equipamentos;
 - Prepara e coordena a elaboração de caderno de encargos e programa de concurso destinados à aquisição de serviços, equipamentos e materiais;
 - Prepara e coordena a elaboração de respostas a caderno de encargos e programa de concurso destinados ao fabrico e prestação de serviços de manutenção, conservação e revisão de veículos e equipamentos;
 - Cumpre com as medidas adotadas no âmbito das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
 - Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
 - Colabora na formação de trabalhadores.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo administrativo

Administrativo.

Técnico administrativo.

Definição de funções:*Administrativo*

- Executa tarefas de natureza administrativa e atividades correlacionadas de apoio aos serviços;
 - Recebe, recolhe, classifica, regista, reproduz, arquiva e expede correspondência ou outra documentação;
 - Emite faturas referentes à prestação de serviços, recebe e confere documentos administrativo-financeiros relacionadas com o fundo de maneiço;
 - Recebe e concentra os pedidos de economato que encaminha para os serviços correspondentes, confere as entregas e procede ao seu arquivo e distribuição;
 - Assegura atividades administrativas necessárias à aquisição ou venda de bens e serviços, sua armazenagem, distribuição e consequente regularização;
 - Prepara dados e documentos, normas, regulamentos, relatórios e indicadores para informação ou resposta a destinatários internos ou externos;
 - Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
 - Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
 - Colabora na formação de trabalhadores.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico administrativo

- Orienta a atividade do administrativo e assegura o apoio administrativo qualificado, executando e colaborando nas tarefas de natureza administrativa de acrescida responsabilidade, nomeadamente a elaboração de documentos, estudos e produção de indicadores;
- Assegura as atividades de apoio à gestão, assessoria, estudo e enquadramento no âmbito administrativo nas diversas áreas de atividade da empresa e colabora em atividades de formação;
- Assegura a emissão de faturas referentes à prestação de serviços, recebe e confere documentos administrativo-financeiros relacionadas com o fundo de maneiço;
- Recebe e concentra os pedidos de economato que encaminha para os serviços corporativos;
- Confere as entregas de economato e procede ao seu arquivo e distribuição;

- Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
- Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza;
- Colabora na formação de trabalhadores;
- Executa, quando e se necessário, as funções atribuídas ao administrativo.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo técnico

Técnico superior.

Definição de funções:

Técnico superior

- Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão;
 - Elabora autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa atividades de apoio geral ou especializado nas áreas produtivas e ou de suporte da organização;
 - Representa o órgão ou serviço da sua especialidade, tomando ações de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores;
 - Assume funções de gestão em áreas produtivas e áreas de suporte, assegurando, entre outras, o desenvolvimento de estratégias, planos de atividade e orçamento, planeamento, compras, logística, controlo, estudos de engenharia, métodos, certificação, auditorias, fluxos, produção, produtividade, organização e coordenação da prestação de trabalho, monitorização e controlo dos resultados obtidos, identificação e proposta de ações de melhoria a implementar;
 - Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou em matérias de gestão do desenvolvimento profissional, individual e coletivo, contribuindo para a transmissão do conhecimento e práticas profissionais, potenciando o desenvolvimento técnico e desempenho da produtividade das equipas produtivas;
 - Assegura o cumprimento das condições de higiene, segurança e ambiente no local de trabalho;
 - Zela pelo bom estado de conservação e limpeza das instalações, equipamentos e ferramentas que utiliza.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

ANEXO II

Progressão profissional

Disposições gerais

I - Conceitos fundamentais

1- Categoria profissional

É a denominação profissional de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias, consagrada no presente AE.

2- Ramo profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente AE.

3- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando aumento de retribuição, diferentes competências e/ou diferente responsabilidade.

4- Mudança de categoria profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando diferentes competências e/ou diferente responsabilidade.

5- Mudança de ramo profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente ao mesmo ramo profissional, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

6- Mudança de Índice remuneratório

É o acesso a um índice de retribuição mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

II - Desempenho profissional

1- A prestação da informação sobre o desempenho profissional (adiante designada, simplesmente, por «informação»), é da responsabilidade da empresa.

2- A «informação» deve ser prestada anualmente e será traduzida em pontuação de 1 a 7 pontos, sendo 1 a pontuação mais baixa e 7 a pontuação mais elevada.

3- A «informação» deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

4- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respetiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

5- O trabalhador dispõe de quinze dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de trinta dias.

III - Normas genéricas para mudança de índice remuneratório

1- A mudança de índice apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente AE.

2- Cada categoria integra um conjunto de índices definidos no presente AE.

3- O tempo mínimo de permanência em cada índice não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de índice, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das pontuações individualmente obtidas na «informação», não podendo, em qualquer caso, o tempo mínimo de permanência previsto na alínea anterior ser fracionado.

5- As mudanças de índice remuneratório processam-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de índice, acumulando os trabalhadores o excedente das pontuações obtidas nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o índice seguinte dentro de cada categoria, sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respetiva mudança de índice, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com 3 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

– A mudança do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 9 pontos.

b) Categorias com 5 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

– A mudança do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos;

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos;

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

c) Categorias com 6 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

– A mudança do 2.º para o 3.º índice e sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 9 pontos;

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 11 pontos;

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos;

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 18 pontos.

d) Categorias com 8 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 7 pontos;

– A mudança do 2.º para o 3.º índice e do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

– A mudança do 4.º para o 5.º índice e do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 9 pontos;

– A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos;

– A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

e) Categorias com 18 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice e do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos;

– A mudança do 5.º para o 6.º índice, do 6.º para o 7.º índice, do 7.º para o 8.º índice e do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 7 pontos;

– A mudança do 9.º para o 10.º índice, do 10.º para o 11.º índice, do 11.º para o 12.º índice e do 12.º para o 13.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

– A mudança do 13.º para o 14.º índice, do 14.º para o 15.º índice, do 15.º para o 16.º índice e do do 16.º para o 17.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 9 pontos;

– A mudança do 17.º para o 18.º índice, sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

IV - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

3- O acesso aos índices sem correspondência de progressão será efetuado por nomeação.

V - Estrutura e acessos

1- A estrutura dos ramos profissionais encontra-se representada no anexo I.

2- O acesso por promoção dentro dos Ramos Profissionais faz-se por concurso ou por nomeação.

VI - Disposições finais

1- As disposições do presente AE, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão;

2- A supressão de categorias profissionais terá de ser precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

3- Após a conclusão do período experimental o trabalhador poderá ser integrado em índice acima do determinado no início do contrato.

ANEXO III

Enquadramento remuneratório

1- Tabelas salariais

1.1- Ramo material; Ramo compras, logística e armazém; Ramo programação e controlo; Ramo de desenho; ramo especialista; Ramo administrativo

Índice salarial	Retribuição mensal
100	827,00 €
101	849,00 €
102	872,00 €
200	900,00 €
201	920,00 €
202	945,00 €
203	971,00 €
204	997,00 €
205	1 025,00 €
206	1 052,00 €
207	1 081,00 €
208	1 111,00 €
209	1 142,00 €
210	1 172,00 €
211	1 204,00 €
212	1 237,00 €
213	1 271,00 €
300	1 313,00 €
301	1 348,00 €
302	1 385,00 €
303	1 423,00 €
304	1 461,00 €
305	1 501,00 €
306	1,542,00 €
307	1 583,00 €

Índice salarial	Retribuição mensal
400	1 626,00 €
401	1 671,00 €
402	1 717,00 €
403	1 764,00 €
404	1 812,00 €
405	1 861,00 €
500	1 912,00 €
501	1 964,00 €
502	2 018,00 €
503	2 073,00 €
504	2 129,00 €
900	2 200,00 €
901	2 260,00 €
902	2 322,00 €
903	2 385,00 €
904	2 450,00 €

1.2- Ramo técnico

Índice salarial	Retribuição mensal
1000	1 351,00 €
1001	1 430,00 €
1002	1 512,00 €
1003	1 600,00 €
1004	1 692,00 €
1005	1 790,00 €
1006	1 894,00 €
1007	2 003,00 €
1008	2 119,00 €
1009	2 241,00 €
1010	2 322,00 €
1011	2 507,00 €
1012	2 651,00 €
1013	2 804,00 €
1014	2 966,00 €
1015	3 137,00 €
1016	3 318,00 €
1017	3 510,00 €
9000	3 712,00 €
9001	3 926,00 €
9002	4 152,00 €
9003	4 391,00 €
9004	4 644,00 €

Outras atribuições patrimoniais

Atribuição patrimonial	Cláusula	Valor
Diuturnidade	36. ^a	25,00 €
Subsídio de refeição (SR)	43. ^a	10,00 €
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos rotativos	44. ^a , a), i)	17,5 % ⁽ⁱ⁾
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos rotativos	44. ^a , b), i)	15,0 % ⁽ⁱ⁾
Subsídio de turno - 1 turno descansos rotativos	44. ^a , c)	10,0 % ⁽ⁱ⁾
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos fixos	44. ^a , a), ii)	7,5 % ⁽ⁱ⁾
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos fixos	44. ^a , b), ii)	5,0 % ⁽ⁱ⁾
Ajuda de custo em serviço fora do local de trabalho	48. ^a , número 1	9,50 €
Ajuda de custo com repouso fora do local de trabalho	48. ^a , número 2	10,00 €

⁽ⁱ⁾ Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

ANEXO IV

Tabela de integração profissional

1- Regras de implementação

a) Na data de entrada em vigor do presente AE, passa a vigorar a tabela indiciária constante no presente anexo;

b) A integração das categorias profissionais anteriormente aplicáveis efetuar-se-á nos termos do ponto 2.1;

c) O trabalhador abrangido pelo presente AE será integrado na nova grelha salarial no índice onde atualmente se encontra ou para um índice superior assegurando que não perde retribuição indiciária;

d) O acesso aos índices sem correspondência de categoria profissional é efetuado por nomeação.

2- Integração profissional

2.1- Correspondência das categorias profissionais

Categoria profissional anterior	Categoria profissional atual
Assistente de manutenção	Assistente de material
Operador de manutenção	Operador de material
Operador de manutenção ⁽ⁱ⁾	Operador de material especialista
Operador de manutenção ⁽ⁱⁱ⁾	Operador de pintura
Auxiliar de manutenção	Operador de peritagem e ensaios
Técnico de manutenção	Técnico de material
Supervisor de manutenção	Supervisor de material
Supervisor de manutenção ⁽ⁱⁱⁱ⁾	Desenhador projetista
Operador de logística	Operador de logística e armazém
Técnico de logística	Técnico de logística e armazém
Supervisor de logística	Supervisor de compras
Assistente de programação e controlo	Assistente de programação e controlo
Técnico de programação e controlo	Técnico de programação e controlo
Técnico administrativo	Administrativo
Técnico superior	Técnico superior

⁽ⁱ⁾ Para os operadores de manutenção no índice superior ou igual a 8.

⁽ⁱⁱ⁾ para os operadores de manutenção com funções de pintura.

⁽ⁱⁱⁱ⁾ para os supervisores de manutenção com funções de desenhador.

2.3- Tabela de integração indiciária de assistentes

Índice anterior	Índice atual
A2	100
A3	101
A4	102

2.4- Tabela de integração indiciária de administrativo, auxiliar e operadores

Índice anterior			Índice atual
TA02	X2	O2	202
TA03	X3	O3	203
TA04	X4	O4	204
TA05	X5	O5	205
TA06	X6	O6	206
TA07	X7	O7	207

2.5- Tabela de integração indiciária de técnico administrativo, operadores especializados

Índice anterior			Índice atual
TA08	X8	O8	208
TA09	X9	O9	209
TA10	X10	O10	210
TA11	X11	O11	211
TA13	X13	O13	212
TA14	X14	O14	213
TA15	X15	O15	213

2.6- Tabela de integração indiciária de técnicos

Índice anterior	Índice atual
T1	300
T2	301
T3	302
T4	303
T5	304
T6	305
T7	306

2.7- Tabela de integração indiciária de supervisores e desenhador projetista

Índice anterior	Índice atual
S1	400
S2	401

2.8- Tabela de integração indiciária de técnico superior

Índice anterior	Índice atual
TS2.5	1000
TS3	1002
TS3.5	1004
TS5	1008
TS8	1014
TS11	1019

3- Tabela indiciária

Ramo material								
Assistente de material	100	101	102	-	-	-	-	-
Operador de material	200	201	202	203	204	205	206	207
Operador de peritagem e ensaios	200	201	202	203	204	205	206	207
Operador de pintura	200	201	202	203	204	205	206	207
Operador de material especialista	208	209	210	211	212	213	-	-
Técnico de material	300	301	302	303	304	305	306	307
Supervisor de material	400	401	402	403	404	405	-	-

Ramo compras, logística e armazém								
Assistente de logística e armazém	100	101	102	-	-	-	-	-
Operador de logística e armazém	200	201	202	203	204	205	206	207
Operador de logística e armazém especialista	208	209	210	211	212	213	-	-
Técnico de logística e armazém	300	301	302	303	304	305	306	307
Supervisor de logística e armazém	400	401	402	403	404	405	-	-
Supervisor de compras	400	401	402	403	404	405	-	-

Ramo programação e controlo								
Assistente de programação e controlo	100	101	102	-	-	-	-	-
Operador de programação e controlo	200	201	202	203	204	205	206	207
Operador de programação e controlo especialista	208	209	210	211	212	213	-	-
Técnico de programação e controlo	300	301	302	303	304	305	306	307
Supervisor de programação e controlo	400	401	402	403	404	405	-	-

Ramo de desenho								
Desenhador	300	301	302	303	304	305	306	307
Desenhador projetista	400	401	402	403	404	405	-	-
Desenhador coordenador	500	501	502	503	504	-	-	-

Ramo especialista								
Especialista	400	401	402	403	404	405	-	-
Especialista coordenador	500	501	502	503	504	-	-	-

Ramo administrativo								
Administrativo	200	201	202	203	204	205	206	207
Técnico administrativo	208	209	210	211	212	213	-	-

Tabela indiciária sem correspondência de categoria ou por nomeação								
Índices (por nomeação)				900	901	902	903	904

Ramo técnico									
Técnico superior	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008
	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017

Técnico superior (por nomeação)				9000	9001	9002	9003	9004
---------------------------------	--	--	--	------	------	------	------	------

Depositado em 14 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 228/2023, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Revisão globalCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante abreviadamente designado AE, é celebrado entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, adiante abreviadamente designada Portugália ou empresa, e os pilotos ao seu serviço representados pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, adiante abreviadamente designado SIPLA ou sindicato.

2- O presente AE aplica-se a todo o território nacional sem prejuízo da sua aplicação aos pilotos referidos no número anterior da presente cláusula, independentemente do local onde estejam a exercer funções.

3- A Portugália integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros, carga e correio (com o CAE principal 51100-R3 e CAE secundário 85591-R3).

4- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, para além da Portugália, 201 pilotos associados do SIPLA.

5- Os pilotos da Portugália não filiados no SIPLA e que não sejam filiados em qualquer outra associação sindical, poderão manifestar a sua vontade junto da Portugália para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito à direção da Portugália, nos 3 meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior.

6- A adesão do piloto, cumpridas as formalidades previstas no número anterior, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão.

7- A eficácia da escolha prevista no número cinco fica dependente do pagamento pelo piloto ao SIPLA de um montante correspondente a 1 % do seu vencimento base à data da escolha, multiplicado por 12, a título de participação nos encargos da negociação.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, a Portugália reserva-se o direito de se substituir ao trabalhador não filiado, que manifeste a sua vontade de aderir ao presente AE, no pagamento ao SIPLA do montante ali estabelecido a título de participação nos encargos da negociação.

Cláusula 2.^a**Entrada em vigor, vigência, produção de efeitos, revisão e denúncia**

1- O presente AE e os regulamentos que do mesmo fazem parte integrante entram em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e revogam integralmente as convenções anteriores, designadamente o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com as suas sucessivas alterações, e o acordo temporário de emergência celebrado entre a Portugália e o SIPLA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, bem como substituem toda a regulamentação da Portugália que esteja ou venha a estar em contradição com o presente AE, reconhecendo e acordando as partes que o presente AE, incluindo os regulamentos que o integram, é globalmente mais favorável relativamente aos direitos dele decorrentes face ao regime convencional que ora se revoga, produzindo efeitos a 1 de junho de 2023.

3- As alterações decorrentes do presente AE que impliquem adequação dos sistemas informáticos de gestão

e controlo, bem como as que impliquem a criação de novas funcionalidades, apenas entrarão em vigor na data que vier a ser comunicada pela empresa ao sindicato, com um pré-aviso mínimo de 30 dias, por forma a permitir um prazo adequado de implementação das alterações e execução dos testes que se mostrem necessários.

4- Até à definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis em tudo o que não estiver em contradição com o disposto no presente AE.

5- O presente AE terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2026.

6- Não obstante o número anterior, a tabela salarial será atualizada anualmente a partir de 1 de janeiro de 2026 nos termos da taxa de inflação publicada anualmente pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) ou 1 %, consoante o que for maior.

7- O AE pode ser parcial ou totalmente revisto nos termos legais, podendo o acordo da revisão prever uma data de entrada em vigor posterior à data da sua assinatura, de modo a fazê-la coincidir com o início de um novo ano civil ou, tratando-se do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), com o início de uma estação IATA.

8- O presente AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes, nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, 30 dias com referência ao respetivo termo de vigência inicial ou de qualquer uma das suas renovações, após o que entrará em regime de sobrevivência, nos termos da lei.

9- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

10- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociação e celebração de protocolos, regulamentos ou quaisquer outros normativos sobre matérias específicas entre a Portugália e o SIPLA sobre matérias já reguladas no AE ou outras.

Cláusula 3.^a

Princípios e objetivos fundamentais do acordo de empresa

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa-fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e no presente AE.

2- Ao celebrarem este AE, a Portugália e o SIPLA, pretendem, nomeadamente:

a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da Portugália;

b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos pilotos;

c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;

d) Estabelecer mecanismos para a resolução de eventuais conflitos;

e) Manter e promover a paz social.

Cláusula 4.^a

Relação entre as partes

1- A Portugália e o SIPLA comprometem-se a cooperar entre si em todas as matérias relacionadas, direta ou indiretamente, com a prestação de trabalho dos pilotos.

2- Sem prejuízo do respeito pela confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes poderão agendar reuniões com vista a assegurar a atempada troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado, níveis de emprego e situação concorrencial.

3- As reuniões referidas no número anterior realizar-se-ão quando solicitadas, por escrito, por qualquer uma das partes.

Cláusula 5.^a

Resolução de conflitos

1- Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse entre o SIPLA e a Portugália, ambas as partes comprometem-se a envidar os seus melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, atuando de boa-fé e dialogando entre si, previamente ao recurso à via judicial ou inspetiva

2- As partes acordam na criação de um procedimento específico adequado para a resolução de conflitos, a que recorrerão previamente ao recurso à via judicial ou ao exercício do direito à greve, e a que denominam Programa de Resolução de Conflitos (PRC).

3- O recurso ao PRC será acionado quando o SIPLA comunicar à Portugália que entende que se frustraram as tentativas prévias de resolução do conflito.

4- O PRC tem como objetivos:

- a) Aferição da possibilidade de reavaliar ou resolver o conflito;
- b) Mediação do conflito, se necessário;
- c) Análise de possíveis alternativas, se existentes.

5- O PRC comporta duas fases procedimentais obrigatórias e uma fase facultativa.

6- São fases obrigatórias do PRC as seguintes:

a) Instauração do programa

A instauração do programa ocorre através de uma comunicação escrita enviada pelo SIPLA à Portugália, em correio registado e com aviso de receção, onde enuncia os detalhes do conflito, desentendimento ou impasse significativo;

b) Primeira reunião

i) A Portugália agendará uma reunião, na qual se fará representar pelo seu diretor-geral ou por quem este mandar para o efeito, com vista à tentativa de resolução do conflito, de cuja data, hora e local notificará o SIPLA por correio registado com aviso de receção até cinco dias úteis após a receção da comunicação referida na alínea anterior;

ii) A reunião referida no ponto i) terá lugar no prazo máximo de catorze dias após a receção da comunicação aí referida.

7- Realizada a reunião referida na alínea b) do número anterior e não tendo as partes chegado a acordo e resolvido o conflito, desentendimento ou impasse, e caso ambas concordem, realizar-se-á uma segunda reunião até catorze dias úteis após a conclusão da primeira, com vista ao entendimento ou à definição do recurso a outras formas de resolução dos conflitos coletivos de trabalho previstas na lei, ou seja, conciliação, mediação e arbitragem.

8- Os prazos referidos no ponto ii) da alínea b) do número 6 da presente cláusula e no número anterior podem ser alterados mediante acordo reduzido a escrito e subscrito por ambas as partes.

9- O PRC não é aplicável à resolução de conflitos jurídicos cuja competência é atribuída por lei à comissão paritária visando a interpretação e, ou, a integração das cláusulas do AE, matéria esta que é da competência exclusiva daquela comissão.

Cláusula 6.^a

Atividade sindical e informação

1- O SIPLA, através dos respetivos delegados sindicais, goza dos seguintes direitos coletivos:

a) Direito a desenvolver atividade sindical na empresa, devendo esta pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente e à escolha do empregador;

b) Direito a reunir no local de trabalho nos termos da lei geral do trabalho;

c) Direito a afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações, ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa;

d) Direito do delegado sindical ao pagamento do valor da remuneração base, por cada dia de crédito de horas no exercício da atividade sindical;

e) Direito a, mediante requerimento escrito, serem informados e consultados sobre os seguintes temas que envolvam os trabalhadores ou a atividade em Portugal da Portugália:

i) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da Portugália ou do estabelecimento e da sua situação económica;

ii) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de emprego na Portugália ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

iii) Decisões da Portugália suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- A Portugália responderá, por escrito, aos requerimentos apresentados nos termos do número 1 alínea e) da presente cláusula, no prazo máximo de oito dias, ou de quinze dias se a complexidade do assunto o justificar.

Cláusula 7.^a**Igualdade e não discriminação no trabalho**

1- Todos os trabalhadores ou candidatos a emprego na Portugália têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego na Portugália pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de diferenciação que tenha como fundamento um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Cláusula 8.^a**Deveres da empresa**

Para além dos consagrados na lei, são deveres da Portugália:

a) Colaborar no controlo da validade das licenças de voo, passaportes, vistos, e vacinas ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, notificando-os da respetiva caducidade com adequada antecedência, devendo o piloto fornecer antecipadamente à Portugália os elementos necessários e atualizados para o efeito, sempre sem prejuízo da responsabilidade dos pilotos nestas matérias;

b) Suportar os encargos normais com a obtenção e revalidação da documentação referida na alínea anterior;

c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente, pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho, dentro do quadro dos instrumentos legais e convencionais de flexibilidade laboral;

d) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente atualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas da DOV, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático aos pilotos que prescindirem de as receber também em suporte de papel;

e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspeção;

f) Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e, ainda, após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;

g) Facultar a consulta e cópia dos processos individuais, sempre que o respetivo piloto o requeira, podendo a Portugália optar por facultar os elementos em suporte digital;

h) Efetuar, suportando os respetivos custos, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;

i) Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das atividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efetuados, bem como de folgas e férias efetivamente gozadas;

j) Suportar os encargos com todo o material, equipamento e demais instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das funções de piloto, nomeadamente, pastas de bordo, fardamento e outras, que se manterão, no entanto, como propriedade da Portugália;

k) Disponibilizar gratuitamente estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham que se deslocar ao serviço da Portugália, de acordo com as regras definidas na cláusula 19.^a do RRRGS;

l) Organizar cursos de formação ou de atualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e atualizados;

m) Ministrando, suportando os respetivos custos, a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e atualização dos pilotos.

Cláusula 9.^a**Deveres dos pilotos**

1- Para além dos previstos na lei, são deveres do piloto:

a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais e com zelo e diligência;

b) Guardar lealdade à Portugalía e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Portugalía;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a Portugalía lhes confie;

g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da Portugalía;

h) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da Portugalía;

i) Abster-se de exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, enquanto perdurar o vínculo laboral, a atividade de piloto, salvo com o acordo da Portugalía, e abstendo-se igualmente de exercer atividades incompatíveis com o disposto na alínea l) desta cláusula;

j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspeções;

k) Manter atualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

l) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela Portugalía dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;

m) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na Portugalía;

n) Dispor de telemóvel e informar a Portugalía do respetivo número, bem como manter a sua morada atualizada junto do departamento de recursos humanos e direção de operações de voo da empresa.

2- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos pilotos ou outras despesas avultadas inerentes à formação dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas de um compromisso do piloto permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato com a Portugalía, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 8.^a do RAAA.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que:

a) Serão consideradas avultadas, designadamente, as despesas iguais ou superiores à retribuição base do piloto;

b) O montante que o piloto deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

4- O disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula apenas é aplicável nas seguintes situações:

a) Formação inicial no acesso à categoria profissional de oficial piloto;

b) Formação para comando;

c) Formação para funções especiais (v.g. *postholders*, nomeação para funções de frota ou outras).

Cláusula 10.^a

Garantias dos pilotos

1- De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à Portugalía:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o piloto para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas suas condições de trabalho ou de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do piloto, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respetivos regulamentos anexos;

e) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

f) Transferir qualquer piloto para outro local de trabalho em violação do que o que sobre essa matéria esteja, em cada momento, em vigor na lei, no presente AE ou em qualquer outro normativo interno;

g) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra forma de representação de trabalhadores.

2- A prática pela Portugália de qualquer ato em violação culposa do disposto no número anterior da presente cláusula considera-se ilícita, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Portugália procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua entrega ao SIPLA até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 12.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e seus anexos que dele façam parte integrante.

2- A comissão será constituída por seis elementos, sendo três nomeados pela Portugália e três pelo SIPLA, a designar caso a caso.

3- A comissão será convocada pela Portugália ou pelo SIPLA, por correio eletrónico e confirmada por carta registada com aviso de receção expedida com dez dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião, bem como a identificação dos respetivos representantes, informando, ainda, a outra parte do diferendo existente e das dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer um dos seus anexos que dele façam parte integrante.

4- A comissão paritária deverá concluir a análise da questão suscitada no prazo máximo de 30 dias após o início dos trabalhos, através da apresentação de um relatório final.

5- Caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio eletrónico com aviso de receção.

6- Só serão válidas as deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade, as quais, após depósito e publicação nos mesmos termos deste AE, farão do mesmo parte integrante, vinculando as partes nos mesmos termos deste AE.

Cláusula 13.^a

Licenças

1- Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que for legalmente exigida.

2- Será da responsabilidade dos pilotos a manutenção atualizada das licenças previstas no número anterior da presente cláusula, bem como as qualificações e demais documentação pessoal necessária ao normal desempenho das funções.

Cláusula 14.^a

Exames médicos

1- Os pilotos têm o dever de se submeterem a exames médicos, efetuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2- Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 8.^a do presente acordo, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela Portugália, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4- O piloto pode, porém, optar por escolher os serviços médicos em que pretende realizar os exames, desde que os mesmos estejam certificados para o efeito pela autoridade aeronáutica competente, suportando os eventuais custos adicionais decorrentes dessa opção.

5- No caso previsto no número anterior, o piloto deve informar a empresa de qual o serviço autorizado que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não comunique

à empresa, por escrito, essa opção naquele prazo, a empresa marca a inspeção no serviço que entender mais conveniente.

Cláusula 15.^a

Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela Portugália, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

Cláusula 16.^a

Quadros de pessoal

1- A Portugália remeterá ao SIPLA, no decorrer do primeiro trimestre de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, filiados neste sindicato, cuja filiação seja conhecida em virtude da cotização sindical ser paga por desconto na retribuição, salvo daqueles que, mesmo filiados, comuniquem por escrito à Portugália a sua oposição à partilha de dados, contendo os seguintes elementos individuais:

- a) Nome;
- b) Número de trabalhador;
- c) Categoria profissional;
- d) Datas de admissão e da última evolução salarial;
- e) Retribuição mensal.

2- Para além do mapa referido no número anterior, a Portugália enviará ao SIPLA uma lista de antiguidade dos pilotos ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento, anonimizando os pilotos não filiados no sindicato (ou cuja filiação se desconheça) ou dos que, por qualquer forma, comuniquem à Portugália a sua oposição à partilha desses dados.

3- A Portugália obriga-se a manter atualizados os mapas referidos nos números anteriores, remetendo-os ao SIPLA segundo a periodicidade prevista no número um da presente cláusula ou quando aqueles mapas lhes sejam fundamentadamente solicitados pelo SIPLA.

Cláusula 17.^a

Profissões e categorias profissionais

1- As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos, são as constantes do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA), anexo ao presente AE.

2- A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do RAAA, anexo ao presente AE.

3- A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo RAAA, anexo ao presente AE.

4- As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objeto de publicação no *Operations Manual*.

Cláusula 18.^a

Requisitos de admissão

1- A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado, sem prejuízo do previsto no RAAA.

2- As condições de concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

Cláusula 19.^a

Antiguidades

A antiguidade dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RAAA.

Cláusula 20.^a

Hierarquia de serviço

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Oficial piloto;
- c) Chefe de cabina;
- d) Comissário/assistente de bordo.

Cláusula 21.^a

Conteúdo funcional contratado e alteração temporária de funções

1- O piloto deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo a Portugália atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, funções de serviço de voo e funções no solo de acordo com a respetiva categoria profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para a respetiva categoria profissional ou regulamento interno, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o piloto tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, incluindo, designadamente, no caso do piloto em funções de comando, todas as funções previstas na lei e na regulamentação internacional do setor.

3- A Portugália pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o piloto de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do piloto.

4- A alteração temporária de funções, prevista no número anterior, não pode implicar diminuição da retribuição certa do piloto, tendo este o direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas, auferindo, designadamente, no exercício da nova função, a retribuição correspondente à categoria e/ou equipamento a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 22.^a

Limites de serviço de voo e de repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho

Os limites máximos do período de serviço de voo, de tempo de voo e de tempo de trabalho, as condições de repouso e outras condições de utilização e prestação de trabalho são as constantes do Regulamento de Utilização e de Prestação do Trabalho (RUPT), que faz parte integrante do presente AE, no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

Cláusula 23.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, pode, por decisão da Portugália, ser observado, a título de feriado, o dia de feriado facultativo de Terça-Feira de Carnaval.

3- Além dos feriados obrigatórios, a empresa obriga-se a observar o feriado municipal da localidade da base do piloto.

Cláusula 24.^a

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se nos termos da lei e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, embora, com exceção das situações previstas na lei, não condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, vencendo-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão aplica-se o regime previsto na lei geral.

3- Se o contrato de trabalho cessar, o piloto tem direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação ainda não gozado e, bem assim, o respetivo subsídio que se encontre pendente de pagamento;

b) Os proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação de retribuição de férias e respetivo subsídio.

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

5- No caso de a duração do contrato ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de

férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho, a que acresce o respetivo subsídio.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei ou no presente AE.

7- A retribuição do período de férias corresponde à que o piloto receberia se estivesse em serviço efetivo a título de retribuição, nos termos do Regulamento de Remunerações Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), tendo o piloto direito a subsídio de férias de valor equivalente correspondente à duração mínima das férias previstas no RUPT.

Cláusula 25.^a

Períodos de férias

1- Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.

2- Os critérios para marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

3- O piloto pode renunciar ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 26.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias marcado, considerar-se-ão estas como suspensas e não gozadas na parte correspondente, desde que haja comunicação do impedimento do piloto à Portugalia.

2- Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja operacionalmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

4- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 27.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito, nomeadamente pela não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos pilotos.

2- No caso de apresentação com atraso injustificado que impossibilite a execução do serviço de voo programado, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo esse período de serviço programado, salvo existindo serviço alternativo que o piloto possa desenvolver, durante todo esse período ou em parte do mesmo.

Cláusula 28.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por 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, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

familiar do trabalhador, ou a parente ou afim na linha reta ascendente que não integre o agregado familiar, nos termos legais;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) A motivada por luto gestacional;

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

j) A autorizada ou aprovada pela Portugália;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 29.^a

Direitos de parentalidade

1- As partes reconhecem que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se na atribuição de todos os direitos relativos a parentalidade decorrentes da lei em vigor.

Cláusula 30.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, todas as faltas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à Portugália, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias. Sempre que o piloto tenha conhecimento da ausência com antecedência superior, comunicará tal ausência à Portugália logo que possível.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível nesse prazo, o piloto deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo e logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral, deve ser comunicada à Portugália com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A falta de representante dos trabalhadores por motivo de desempenho necessário e inadiável de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores de que aquele seja membro deve ser comunicada à Portugália com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao início da falta.

5- A empresa poderá, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a obrigação do piloto de apresentar comprovativo dos factos invocados para a justificação da falta se verifica sempre que tal resulte de norma de regulamento interno da empresa.

7- A não comunicação de ausência nos prazos a que o piloto está obrigado ou a não apresentação de prova, nos termos da presente cláusula, determina que a ausência seja considerada falta injustificada.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- Nos termos do disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o estabelecido no número seguinte da presente cláusula.

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

a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o piloto beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho ou de doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de assistência inadiável nos termos permitidos na lei geral;

e) Dadas ao abrigo de lei especial quando excedam 30 dias por ano;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, salvo menção expressa em contrário da Portugália.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas injustificadas

De acordo com o disposto na lei geral, e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o piloto assim o manifestar, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, respeitado a duração mínima de dias de férias legalmente prevista.

Cláusula 33.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito, em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- A remuneração mensal é constituída pela retribuição base e demais remunerações acessórias previstas no Regulamento de Remuneração, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que faz parte integrante do presente AE.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação, em dinheiro ou em espécie, da empresa ao piloto, que seja obrigatória, regular, periódica e permanente devida ao piloto em contrapartida do seu trabalho e, ou, disponibilidade, exceto as prestações constantes do número 6 da presente cláusula e outras igualmente excluídas por lei do conceito de retribuição.

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- Não se consideram retribuição:

- a) Os subsídios atribuídos pela Portugália aos seus pilotos para a refeição, nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso;
- b) As importâncias abonadas e processadas a título de ajudas de custo e despesas de transporte;
- c) Os benefícios sociais;
- d) As demais prestações pecuniárias previstas na cláusula 2.^a, alínea b) do RRRGS.

Cláusula 34.^a

Perda de capacidade técnica

1- Verificando-se a incapacidade superveniente, absoluta, total e definitiva do piloto para o exercício da função para que foi contratado, resultante da perda do título profissional ou do certificado de aptidão médica por decisão que já não admita recurso ou outra causa irreversível, o contrato de trabalho cessa automaticamente por caducidade, salvo se o impedimento não for total e ambas as partes acordarem na conversão do trabalhador noutra categoria profissional.

2- Em caso de conversão profissional acordada nos termos do número anterior, o piloto manterá o direito às anuidades técnicas e às diuturnidades, que, em ambos os casos, se tenham vencido, sem prejuízo da respetiva antiguidade.

Cláusula 35.^a

Proteção na doença e noutras situações

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugália assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição ilíquida base diária por cada dia de ausência.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- A Portugália no sentido de o piloto beneficiar e ser medicamente assistido pelos serviços de saúde pública no estrangeiro ao abrigo dos acordos internacionais entre Estados que possam existir e vigorar, sempre que ali se encontre a prestar serviço, tomando, subsidiariamente, a seu cargo toda a assistência médico-medicamen-

tosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o piloto se encontre fora da base por ordem da Portugália, ficando esta sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

4- A perda de remuneração devido a acidente de trabalho só será refletida no recibo de vencimento seguinte ao mês da ocorrência, sem prejuízo do eventual direito de regresso da Portugália sobre a respetiva companhia de seguros onde, à data da ocorrência, a empresa tenha colocado o respetivo seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 36.^a

Incapacidade temporária

O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, beneficia das respetivas prestações sociais previstas na lei ou no presente AE, nos termos e prazos aí definidos, tendo direito a auferir, enquanto esta situação perdurar, após alta da seguradora, a respetiva retribuição base.

Cláusula 37.^a

Incapacidade permanente

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de trinta dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, desde que haja posto de trabalho compatível, ou pela reforma por invalidez.

2- Para os demais efeitos não previstos na presente cláusula, aplicar-se-á o disposto na cláusula 34.^a

3- Findo o prazo previsto no número um anterior da presente cláusula, ou caso não exista posto de trabalho compatível, ou o trabalhador não exerça o seu direito de opção, o contrato de trabalho caducará por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do piloto prestar a atividade contratada.

Cláusula 38.^a

Retirada do serviço de voo por facto imputável à Portugália

1- O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, entendem-se por razões de ordem técnica imputáveis à Portugália:

- a) Não marcação de simulador para revalidação da licença técnica;
- b) Não marcação de inspeções médicas para revalidação da licença médica.

Cláusula 39.^a

Retirada do serviço de voo por idade

O piloto retirar-se-á do serviço de voo ao atingir a idade prevista na lei para a passagem à situação de reforma dos pilotos, devendo o piloto requerer atempadamente e no limite até cinco dias úteis antes de atingir a referida idade, a passagem à situação de reforma.

Cláusula 40.^a

Proteção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1- Qualquer piloto que em serviço seja vítima de ato de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição base durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respetivas despesas.

2- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Nas situações previstas no número 1, a Portugália compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

Cláusula 41.^a**Risco de guerra**

1- Serão consideradas zonas de guerra as áreas geográficas em estado de guerra, civil ou internacional, ou conflito armado, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio e de emergência com fundamento em motivos conexos com a alteração da ordem pública.

2- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país ou território em estado de guerra.

3- A Portugaláia não poderá obrigar qualquer piloto a realizar serviços de voo com escala em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência declaradas durante o voo ou em caso de requisição civil.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará espaço geográfico ou aterrará em aeroportos inseridos em zonas de guerra.

5- Caso a Portugaláia decida efetuar um serviço de voo que preveja o sobrevoou, escala ou destino em aeroporto inserido em zona de guerra, poderá recrutar pilotos em regime de voluntariado, sendo, para o efeito, necessário o acordo escrito do piloto.

6- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, caberá ao comandante a decisão a tomar.

Cláusula 42.^a**Risco de zonas epidémicas e endémicas**

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respetivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2- A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escala de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no número 1 da presente cláusula.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 43.^a**Medicina do trabalho e cuidados de saúde ocupacional**

1- A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, diretamente ou por entidade, legal e administrativamente autorizada para o efeito, o qual garantirá as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho, ou de cuidados de saúde ocupacional.

3- Sem prejuízo da regulamentação interna em matéria de saúde ocupacional, no caso previsto no número anterior em matéria de medicina do trabalho, e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito de uma junta médica regional, desde que o piloto dê o seu consentimento ao médico de trabalho, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene e saúde no trabalho os considere suficientes e atualizados.

Cláusula 44.^a**Competência dos médicos do trabalho**

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos pilotos;

c) Prestar assistência/acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

d) Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de

proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

e) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos pilotos com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais pilotos.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no piloto, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do piloto o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

5- Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a atividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6- Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a atividade de voo, definitivamente ou por um período superior a 21 dias, ou até que seja efetuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informa o piloto, que, por seu turno, deve informar o Centro de Medicina Aeronáutica e/ou o médico AME da sua inaptidão temporária ou definitiva, de acordo com o que está discriminado no verso da sua licença médica de voo.

7- Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e no Centro de Medicina Aeronáutica não são cruzados sem o consentimento escrito do piloto.

Cláusula 45.^a

Seguro de valores a cargo

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do piloto e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

Cláusula 46.^a

Contratação de novos pilotos

1- As condições de contratação de novos pilotos deverão ser idênticas às aplicáveis aos restantes pilotos ao serviço da Portugaláia.

2- Caso a Portugaláia contrate novos pilotos concedendo-lhes condições mais favoráveis do que as concedidas aos pilotos ao seu serviço, em violação do disposto no número anterior, serão tais condições imediatamente aplicáveis aos restantes pilotos da Portugaláia de igual categoria profissional e desempenhando as mesmas funções.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores as contratações motivadas por razões de urgência e de premente necessidade da empresa, devidamente fundamentadas, e que não excedam a duração total de 12 meses, incluindo eventuais renovações.

Cláusula 47.^a

Facilidades de passagens

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

Cláusula 48.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são agendadas pela Portugaláia, sendo da responsabilidade desta o transporte, o alojamento e as respetivas ajudas de custo.

2- Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste AE, desde que não decorram na base do colaborador:

a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspeções médicas a que os pilotos estejam obrigados pela empresa ou pela ANAC;

b) As ordenadas pela Portugaláia;

- c) Reuniões, seminários ou outras atividades que sejam impostas pela Portugalía aos pilotos;
- d) Cursos de promoção, progressão técnica, transição ou reconversão técnica a que os pilotos tenham acesso ou sejam nomeados, até à data de promoção ou largada no novo equipamento.

3- Quando o piloto de uma base diferente da sede tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais, que não por nomeação expressa da Portugalía, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional, devendo este providenciar pelo respetivo transporte, da responsabilidade da Portugalía, sendo o custo suportado por esta, caso entenda que o motivo o justifique.

Cláusula 49.^a

Regulamentos internos

1- A Portugalía poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes (Anexos I a IV):

- a) Anexo I - Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA);
- b) Anexo II - Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT);
- c) Anexo III - Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);
- d) Anexo IV - Regulamento de Bases Operacionais (RBO).

Cláusula 50.^a

Disposições finais e transitórias

1- Se durante a vigência do presente acordo de empresa, a Portugalía vier a negociar com outras associações sindicais a concessão de condições mais favoráveis aplicáveis à mesma classe profissional do que as que constam do presente acordo de empresa e respetivos anexos, tais alterações aplicar-se-ão, igualmente, aos pilotos associados do SIPLA.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, reabrir-se-ão negociações com o SIPLA com o objetivo de verter tais condições no presente acordo de empresa.

Lisboa, aos 1 de junho de 2023.

Pela Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Dr. Luís Rodrigues, presidente do conselho de administração.

Cmdt. Mário Rogério Carvalho Chaves, administrador.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

Cmdt. João Ricardo Pereira Contreiras Leão, presidente.

Cmdt. André Manuel da Costa de Melo Marques, vice-presidente.

Cmdt. Joaquin Murube Fernandez, vogal.

Cmdt. Gustavo Filipe da Silva Rocha Florindo, vogal.

Cmdt. Pedro Miguel Vitorino Pascácio, tesoureiro.

ANEXO I

Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos

Cláusula 1.^a

Âmbito

O Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos («RAAA») constitui o anexo previsto na cláusula 49.^a, número 2, alínea a), do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera(m)-se:

- 1- Antiguidade de empresa ou de companhia - Período de tempo contado a partir da constituição do vínculo jurídico-laboral com a celebração do contrato de trabalho;
- 2- Antiguidade de escalão - Período de tempo contado a partir do momento em que a evolução para determinado escalão ou nível remuneratório produz efeitos (período de permanência);
- 3- Antiguidade de nível remuneratório - O mesmo que antiguidade de escalão;
- 4- Antiguidade de serviço - Período de tempo contado a partir da data de largada conjunta, proveniente do respetivo curso de admissão ao serviço da empresa, ainda que o piloto já mantivesse anterior vínculo com a empresa para outras funções;
- 5- Avaliação contínua - Informação escrita, enviada pelo chefe de frota ao oficial piloto, no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas pelos comandantes e pelos verificadores;
- 6- Avaliação para evolução ou progressão horizontal - Verificação, pela Portugália, do cumprimento dos requisitos de elegibilidade necessários à passagem para o escalão ou nível remuneratório seguinte;
- 7- Avaliação para promoção ou progressão vertical - Verificação, por comissão de avaliação, do cumprimento dos requisitos necessários de aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante.
- 8- Categorias profissionais:
 - a) Comandante - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando de aeronaves;
 - b) Oficial piloto - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando.
- 9- Curso de qualificação - Curso técnico, constituído por uma parte teórica e por uma parte prática, que se destina à obtenção por parte do piloto da licença necessária para poder operar em determinado tipo de equipamento;
- 10- Equipamento - Conjunto de aviões do mesmo tipo de frota para cuja operação se requer igual qualificação tipo (*type rating*);
- 11- Escalão - Posicionamento dentro de cada categoria;
- 12- Evolução ou progressão horizontal - Passagem para o escalão ou nível remuneratório seguinte;
- 13- Extinção de tipo de equipamento - Considera-se que um tipo de equipamento está extinto na operação da empresa no momento em que for concluído o último voo por aquele realizado ao seu serviço;
- 14- Largada conjunta - Data da primeira largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de conversão ao operador (*conversion course*), que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso;
- 15- Limitação - Perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efetuadas por verificadores diferentes;
- 16- Nível remuneratório - O mesmo que escalão;
- 17- Promoção ou progressão vertical - Passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto;
- 18- Progressão técnica - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação superior (movimento ascendente);
- 19- Reconversão técnica - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação inferior (movimento descendente), motivada por necessidades operacionais da empresa;
- 20- Restrição - Perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório médico de junta médica ou da entidade aeronáutica competente;
- 21- Transição técnica - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual, ou, com o acordo do piloto, para outro de classe inferior.

Cláusula 3.^a

Definição de funções

- 1- Piloto em comando - tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando de uma aeronave, será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:
 - a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, bagagem, carga e equipamento durante o voo;
 - b) O cumprimento dos regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;
 - c) A representação da empresa, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde

se encontre não exista representante legal da mesma;

d) A tomada de decisão sobre o conjunto de ações e decisões necessárias à execução do voo, tais como: o conhecimento prévio ou durante o voo das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioelétricos e eletrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através da chefia de cabina) do nível de assistência aos passageiros; e qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;

e) O exercício de poderes de direção sobre todos os membros da sua tripulação, compreendendo-se nos poderes de direção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

2- Oficial piloto - Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, em todas as suas prerrogativas, na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

Cláusula 4.^a

Categorias e escalões

As categorias e escalões de piloto são as seguintes:

Categoria	Escalão/nível remuneratório	Permanência mínima no nível remuneratório/escalão (meses)
Comandante	Comandante	N/A
Oficial piloto	Piloto sénior*	N/A
	1.º piloto	24 meses
	Co-piloto	36 meses

* São requisitos mínimos cumulativos de acesso ao escalão/nível remuneratório de piloto sénior (a) ser titular de licença ATPL; e (b) deter no mínimo 5 anos de experiência na profissão de piloto.

Cláusula 5.^a

Admissões

1- A admissão de pilotos faz-se pela base funcional da categoria de oficial piloto de entre os candidatos apurados nos exames de seleção definidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2- A fixação das condições e respetivos requisitos, da competência da Portugaláia, será comunicada, com antecedência, ao SIPLA antes da abertura do concurso.

3- Havendo lugar a concurso, o regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4- Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados, indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body* em cada momento ao serviço da empresa.

Cláusula 6.^a

Condições preferenciais no recrutamento

1- No recrutamento dos candidatos a pilotos, a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

a) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela entidade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;

b) Candidatos externos à empresa, possuidores de licença de piloto comercial ou superior, que nos últimos dois anos tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;

c) Outros candidatos externos, possuidores de licença de piloto comercial ou superior.

2- As preferências estabelecidas no número anterior constarão, obrigatoriamente, do regulamento dos concursos.

3- Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respetiva retribuição fixa que vinham auferindo durante o período de formação, exceto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4- Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão ainda:

a) A antiguidade na empresa;

b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão de piloto.

Cláusula 7.^a

Recrutamento externo

Sempre que a Portugália pretenda admitir pilotos mediante recrutamento externo para o preenchimento do quadro de efetivos, recorrerá à contratação por tempo indeterminado, precedida de concurso, informando previamente o SIPLA do número de vagas, com o objetivo deste divulgar, entre os seus associados, a abertura de concurso.

Cláusula 8.^a

Compensação de encargos com a formação profissional

1- Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional inicial para piloto (curso de admissão) os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa a restituição dos montantes despendidos pela empresa mediante desconto salarial nos termos do número seguinte.

2- O montante referido no número anterior será devido a partir do momento da admissão do piloto na empresa, vencendo-se o seu pagamento em 36 prestações iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €.

3- Sempre que, por iniciativa do piloto, ou com fundamento em justa causa por facto imputável ao trabalhador, o contrato de trabalho cesse antes de decorrido o período inicial de 36 meses de antiguidade na empresa, o piloto obriga-se a restituir a totalidade dos encargos suportados pela empresa com a sua formação inicial, deduzido dos montantes já restituídos nos termos do número anterior.

4- Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional para comando, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez promovidos, a sua atividade profissional durante três anos a contar da data da sua largada.

5- Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição dos montantes despendidos pela empresa com a sua preparação por desconto salarial dividido em 36 meses ou por sua conta e iniciativa numa só prestação.

6- Se a desvinculação a que se refere o número anterior ocorrer antes de decorrido o período de permanência referido no número quatro da presente cláusula, o montante a restituir será reduzido, proporcionalmente, tendo em consideração o tempo de serviço prestado, exceto quando essa desvinculação ocorra antes de decorridos 18 meses de permanência, caso este em que haverá lugar à restituição da totalidade dos encargos suportados pela empresa na sua formação.

Cláusula 9.^a

Admissão para a categoria de comandante

1- No preenchimento das vagas de comandantes, os oficiais pilotos, que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha, gozam do direito de preferência face a candidatos externos.

2- O critério adotado para o preenchimento do quadro de comandantes com recurso à contratação externa não poderá prejudicar de qualquer forma e por qualquer meio o acesso ao preenchimento do quadro de comandantes pelos oficiais pilotos da Portugália que cumpram os requisitos de passagem a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, ou seja, em caso de necessidade de contratação externa para o preenchimento do quadro de comandantes, por inexistência no quadro de oficiais pilotos da Portugália, de pilotos que cumpram os requisitos de passagem a comando, a Portugália deverá desse facto dar prévio conhecimento ao SIPLA.

4- Os comandantes admitidos com recurso à contratação externa serão colocados na lista de antiguidade, na posição imediatamente seguinte ao último piloto já admitido pela Portugália e apenas terão direito à progressão técnica na altura em que essa posição o permitir.

5- Em circunstância alguma os comandantes contratados externamente nos termos dos números anteriores poderão auferir condições remuneratórias superiores às atribuídas aos comandantes que integram os quadros da Portugalía.

Cláusula 10.^a

Antiguidade dos pilotos

1- A antiguidade dos pilotos é considerada sob os seguintes aspetos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço; e
- c) Antiguidade de escalão ou nível remuneratório.

2- Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se que farão parte do mesmo curso de admissão apenas os elementos integrados nesse curso de conversão ao operador,

3- Aos pilotos do mesmo curso de admissão será fixada uma data específica de largada conjunta, para efeitos de contagem de antiguidade de serviço. Esta será a data de largada do primeiro elemento em linha.

4- Os períodos de licença sem retribuição, bem como outras situações em que não haja prestação efetiva de trabalho e para as quais haja concurso da vontade do trabalhador, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo quando a lei equipare tais situações a prestação efetiva de trabalho, ou quando se trate de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a Portugalía estabeleça contratos para esse fim.

Cláusula 11.^a

Acessos

O acesso dos pilotos processa-se através da evolução no escalão ou nível remuneratório, promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

Cláusula 12.^a

Impedimento ao acesso a comando, progressão ou transição técnica

Considera-se impedimento:

- a) Para acesso - A inaptidão no processo de avaliação para comando ou a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 12 meses a contar da data de decisão de falta de aproveitamento;
- b) Para promoção, progressão técnica, ou transição técnica - A previsível passagem à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 36 meses seguintes.

Cláusula 13.^a

Escalonamento na categoria

1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é aferida com base no escalão ou nível remuneratório a que pertencem.

2- Dentro de cada escalão ou nível remuneratório, a posição relativa entre os pilotos é aferida considerando a antiguidade de serviço.

3- Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será aferida pela classificação obtida no respetivo curso de acesso à categoria ou no concurso de admissão do exterior, se aquele não tiver lugar.

4- Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, preferirá o elemento que tiver maior antiguidade de companhia, não servindo este critério para determinar a posição relativa entre os pilotos recrutados externamente ao abrigo do mesmo curso de admissão; se a igualdade de posicionamento relativo ainda se mantiver mercê da aplicação do critério da antiguidade de companhia, ou quando este critério não seja aplicável, preferirá o de maior idade.

5- Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo que não seja imputável ao piloto, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso.

6- Se no âmbito do disposto no número anterior houver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

7- No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam

imputáveis, a sua antiguidade, para efeitos de progressão técnica é aferida considerando a antiguidade dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

Cláusula 14.^a

Promoção a comandante

Serão promovidos a comandante os pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

Cláusula 15.^a

Inaptidão para comando

1- Na situação de não obtenção de aproveitamento no curso de comando, o piloto só poderá frequentar um segundo curso decorrido um período mínimo de 12 meses após a data da decisão de falta de aproveitamento e após uma nova avaliação.

2- Se não obtiver aproveitamento no segundo curso de comando, a decisão de exclusão definitiva competirá à Portugália, devendo a mesma ser comunicada ao piloto.

Cláusula 16.^a

Processo de avaliação

1- A comissão de avaliação destina-se a avaliar o piloto candidato à função de comandante.

2- O presidente da comissão de avaliação é o DOV, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão, da exclusiva competência da Portugália, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respetivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes ou delegados sindicais.

3- Do processo de avaliação constam obrigatoriamente, e por escrito, os seguintes elementos:

a) Informação das verificações em linha, base e simulador, dos últimos 24 meses em relação à data de início da reunião da comissão;

b) Se aplicável, a informação escrita detalhada prestada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 24 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;

c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores de frota a que o piloto pertence;

d) As informações constantes da avaliação contínua;

e) O processo individual do piloto;

f) Avaliação psicotécnica.

4- A avaliação é válida por 1 ano contado a partir do início do processo de avaliação, exceto se, entretanto, ocorrerem com o avaliado razões justificativas de ordem técnica, médicas e/ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5- No caso de nova avaliação, nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

6- O processo de avaliação para comando, descrito nos números anteriores, terá lugar sem prejuízo da sua substituição por, e, ou, articulação com regulamentação interna a desenvolver pela Portugália visando a implementação de um programa a designar de período de acompanhamento e preparação para comando (PAPC), e que implicará a instituição de exame de avaliação para comando (*captain assessment*) precedido de um período mínimo de um ano a decorrer em momento imediatamente anterior.

Cláusula 17.^a

Candidatos à avaliação

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as condições constantes do Manual de Operações de Voo (OM).

2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas.

3- Os pilotos nomeados para avaliação para comando podem renunciar a esse direito, mediante comunicação escrita efetuada no prazo máximo de 7 dias contados da publicação da nomeação, sob pena da omissão dessa comunicação poder excluí-los de avaliação posterior.

4- As condições previstas no número 1 da presente cláusula podem ser dispensadas pela Portugália sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes, aplicando-se, nesse caso, as normas do escalonamento na categoria.

Cláusula 18.^a**Resultado do processo de avaliação**

1- A comissão de avaliação comunicará o resultado do processo de avaliação, individualmente, a cada avaliado, por escrito, no prazo de 15 dias, após o encerramento do respetivo processo, onde incluirá todos os elementos escritos constantes do processo de avaliação a que se refere o disposto na cláusula 16.^a, número 3, do presente regulamento.

2- Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, comunicação escrita da avaliação final global que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3- O resultado do processo de avaliação só pode ser tornado público findo o prazo de reclamação ou, caso tenha havido reclamação, só após a decisão da mesma.

Cláusula 19.^a**Reclamações**

1- Os pilotos que consideram haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar para o piloto chefe dos resultados da avaliação no prazo de 15 dias a contar da data em que a informação escrita completa da avaliação ou do resultado do curso chegou ao seu conhecimento.

2- Para apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto chefe que a presidirá, pelo chefe da frota do respetivo equipamento, caso exista, e por dois comandantes nomeados pelo piloto chefe que não tenham feito parte da comissão de avaliação.

3- O piloto chefe, com base nos documentos do processo de avaliação, e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação, bem como o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV para decisão.

4- A decisão do DOV será comunicada por escrito ao interessado no prazo máximo de 30 dias contados da receção da reclamação.

5- Não será preenchida a vaga destinada ao piloto reclamante enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

Cláusula 20.^a**Nomeação para cursos de comando**

1- As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em função do resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados por ordem de escalonamento na categoria determinada no presente regulamento.

2- O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer tipo de equipamento de voo.

3- A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body*, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de escalonamento ou nível remuneratório.

Cláusula 21.^a**Progressão técnica e transição**

1- A ordenação dos pilotos para qualquer progressão técnica ou transição fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

a) Não terem qualquer restrição ou limitação; e

b) Possuírem no mínimo 3 anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2- A permanência referida na alínea b) do número 1 é contada desde o início do respetivo curso de qualificação.

3- A condição estabelecida na alínea b) do número 1 pode ser dispensada pela empresa sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes.

4- Para que qualquer progressão técnica ou transição se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

5- Na falta de voluntários para a progressão técnica, as nomeações serão efetuadas por ordem crescente de escalonamento ou nível remuneratório (do mais moderno para o mais antigo), desde que tenham efetuado o mínimo de 500 horas de voo no equipamento que operam.

6- Na falta de voluntários para a transição, as nomeações serão efetuadas por ordem crescente de escalonamento ou nível remuneratório (do mais moderno para o mais antigo).

7- Se o piloto recusar duas vezes a nomeação para a progressão técnica, não voltará a ser nomeado por um período de 24 meses e assim sucessivamente.

Cláusula 22.^a

Reconversão técnica

1- A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2- A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de escalonamento ou nível remuneratório (ordem decrescente de antiguidade de escalão ou nível remuneratório, isto é, do mais antigo para o mais recente); na falta de voluntários a nomeação será feita na ordem inversa.

3- Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, exceto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de escalonamento ou nível remuneratório, contando para efeitos do período mínimo obrigatório a soma do período de tempo em que o piloto esteve afeto aos dois equipamentos.

Cláusula 23.^a

Extinção de tipo de equipamento

1- Em caso de extinção do tipo de equipamento, para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a Portugália tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo de equipamento em extinção antes de iniciar qualquer movimentação.

2- Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efetivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

3- No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir, bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

4- A alteração da época anunciada no número 1 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quanto os necessários para tutelar aqueles direitos, salvo acordo escrito com os pilotos envolvidos.

5- Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento, esteja ao serviço nesse equipamento há pelo menos três anos, ainda que, para continuar nele, tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

Cláusula 24.^a

Acesso dos pilotos às funções de LTC, LCC, TRIU e TER e a outras funções em terra

O acesso dos pilotos às funções de LTC, LCC, TRIU e TER e a outras funções em terra são as que constam do anexo A do presente regulamento.

Cláusula 25.^a

Planeamento

1- A empresa publicará anualmente, até 30 de novembro, um planeamento referente ao ano civil subsequente.

2- Do planeamento constarão, frota prevista e o respetivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e equipamento.

3- O planeamento conterá ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4- Após a publicação do planeamento referido no número 1 da presente cláusula, os pilotos poderão mani-

festar no prazo de uma semana, para os cursos a iniciar no primeiro trimestre, e num prazo de trinta dias para os restantes trimestres, as suas opções, nos termos da cláusula 24.^a

5- Terminado o prazo para o exercício das opções, a Portugália publicará, oportunamente, o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar.

6- O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e/ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7- Se as datas de início dos cursos planeados sofrerem alterações, o período mínimo obrigatório poderá ser reduzido trinta dias em relação à data inicialmente estipulada. Neste caso, o piloto manterá a nomeação para o curso.

8- A Portugália fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais recentes.

9- As alterações de planeamento, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implicam o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

Cláusula 26.^a

Opções

1- As opções têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

- a) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;
- b) Opção por determinado equipamento e/ou curso publicado;
- c) Opção por determinado equipamento e/ou curso que possa resultar dos publicados;
- d) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2- O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais do que uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos devendo, em qualquer dos casos, ordená-las sempre por prioridade.

3- A movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no número 5 da presente cláusula.

4- Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os números 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

5- Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas serão nomeados para as vagas remanescentes, e por ordem do mais recente para o mais antigo na categoria, os pilotos que reúnem os requisitos mínimos exigidos.

Cláusula 27.^a

Regime transitório

Relativamente aos pilotos admitidos até à entrada em vigor do AE poderão ser acordados entre a Portugália e o SIPLA regimes transitórios relativamente às matérias do presente RAAA, que permitam atingir as metas orçamentais relativas à massa salarial do plano de reestruturação do Grupo TAP.

ANEXO A

Acesso dos pilotos às funções de LTC, LCC, TRI e TRE e a outras funções em terra

Considerando que o acesso dos pilotos às funções de instrução/verificação deve:

- a) Basear-se em regras e procedimentos claros; e
- b) Assegurar uma plena igualdade de oportunidade a todos,

Cláusula 1.^a

(Definições)

a) «CTP»: Conselho técnico pedagógico

Os membros serão:

- Diretor de operações de voo (DOV), que presidirá;
- Direção de formação (DF);
- Chefes de pilotos e frotas (CP e CF);

- b) «DOV»: Direção de operações de voo ou diretor de operações de voo, conforme as circunstâncias;
- c) «LCC»: *Line check captain* - Piloto, com a categoria de comandante, especialmente encarregue de proceder a exame em linha;
- d) «LTC»: *Line training captain* - Piloto, com a categoria de comandante, com treino específico para assistir e supervisionar o treino de linha (LIFUS);
- e) «TRE»: *Type rating examiner* - Piloto, com a categoria de comandante, autorizado como examinador de tipo pela Autoridade Aeronáutica competente, que, por delegação de poderes da mesma, efetuará os OPC (*operator proficiency check*) e LPC (*licence proficiency check*) e *skill test* para emissão de ATPL e/ou qualificações de tipo;
- f) «TRI»: *Type rating instructor* - Piloto, com a categoria de comandante, qualificado para ministrar as ações de instrução e treino em simulador de voo e avião, assim como as ações de treino e refrescamento no solo;
- g) «SFI»: *Synthetic flight instructor* - Piloto, com a categoria de comandante, titular de licença autorizado a ministrar instrução em simulador de voo para cursos de qualificação de tipo em aeronaves multipiloto (*type rating*) ou de *multi-crew cooperation* (MCC);
- h) «SFE»: *Synthetic night examiner* - Piloto, com a categoria de comandante, titular de licença ATPL, autorizado a efetuar a exame de proficiência de *type rating* e instrumentos em aeronaves multipiloto num simulador de voo.

Cláusula 2.^a

(Requisitos e acessos)

1- Só os pilotos comandantes no ativo, portadores de licença de tripulante técnico e de certificado médico classe 1 válidos, podem aceder às funções de LTC, LCC, TRI e TRE.

Os requisitos mínimos exigidos a todos os candidatos serão:

- Comandantes no activo;
- Um ano de experiência e 500 horas de voo nos aviões da respetiva frota na função de comandante.

2- O acesso às funções de LTC e TRI só poderá ser efetuado por meio de concurso interno aberto a todos os pilotos comandantes das respetivas frotas, que cumpram os requisitos mínimos.

3- O acesso às funções de TRI será efetuado por meio de concurso preferencialmente aberto aos LTC da respetiva frota, assim como aos TRI que, entretanto, tenham deixado de exercer as funções.

4- Competirá ao CTP a escolha e nomeação dos pilotos que irão desempenhar a função de LTC e TRI, obedecendo aos critérios presentes no acordo de empresa.

5- Competirá ao CTP a escolha dos pilotos que irão desempenhar a função de LCC, procedendo à indicação dos mesmos à Autoridade Aeronáutica competente, após ouvido o SIPLA, sem carácter vinculativo.

6- O acesso à função de TRE será efetuado a partir da função de TRI, por pilotos que exerçam ou tenham exercido a função de TRI na PGA, competindo ao CTP a escolha dos pilotos que irão desempenhar essas funções, procedendo à indicação dos mesmos à Autoridade Aeronáutica competente, após ouvido o SIPLA, sem carácter vinculativo.

7- Os pilotos que desempenhem a função de TRE poderão cumulativamente desempenhar a função de LCC.

8- Os pilotos que desempenhem a função de TRI poderão cumulativamente desempenhar a função de LTC.

Cláusula 3.^a

(Desempenho de funções/Princípios fundamentais)

1- Os LTC, LCC, TRI e TRE deverão exercer as suas funções de forma cordial, isenta e de acordo com os perfis e normas éticas e comportamentais previstas nas EASA FCL, sem que sobre eles possa recair qualquer tipo de pressão pelo exercício das suas funções.

2- Os LTC, LCC, TRI e TRE serão obrigatoriamente avaliados pelos instruendos/examinandos para efeitos de aferição do desempenho daqueles nos termos do disposto na primeira parte do número 1 supra, em impresso próprio a criar pela PGA, garantindo a confidencialidade.

3- A direção de formação, DF, analisará semestralmente ou sempre que se justifique, as avaliações referidas no item anterior, com base no resultado do sistema de avaliação.

4- Durante o mês de dezembro de cada ano, a PGA publicará uma lista contendo a relação de todos os LTC's, LCC's, TRI's e TRE's de cada frota.

ANEXO II

Regulamento de Utilização e Prestação de TrabalhoCláusula 1.^a**Âmbito e objeto**

1- O presente Regulamento de Utilização de Prestação de Trabalho (RUPT ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da Portugália Airlines (Portugália ou empresa) e parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado pela Portugália e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, conforme previsto na alínea *b*), número 2, da cláusula 49.^a do AE.

2- Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o presente regulamento aplica-se a todos os pilotos da Portugália e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, adotando-o a Portugália como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que este venha a sofrer, de modo a que integre os contratos de trabalho de todos os pilotos, ainda que não filiados no SIPLA.

Cláusula 2.^a**Aplicabilidade do RUPT**

1- A Portugália e o SIPLA, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definirão em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excepcionada, sem prejuízo das competências próprias da Autoridade Aeronáutica competente.

2- As exceções ao previsto no número anterior da presente cláusula deverão ser alvo de acordo do SIPLA.

3- No âmbito da análise conjunta a realizar, as partes terão em consideração os interesses da Portugália e a viabilização do seu objetivo comercial.

Cláusula 3.^a**Agregado familiar**

1- A Portugália compromete-se a conceder aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da Portugália, os mesmos períodos de prestação de trabalho e/ou de folga, assim se entendendo os mesmos dias e horas.

2- A Portugália poderá recusar a concessão prevista nos termos do número anterior se da mesma resultarem prejuízos para o serviço ou para terceiros, recusa que deverá ser fundamentada.

3- O disposto do número 1 só será aplicável a pedido dos interessados, devendo ser respeitados os procedimentos em vigor na Portugália para o efeito, nomeadamente o preenchimento do respetivo formulário de pedido.

Cláusula 4.^a**Revisões do RUPT**

1- Como fase final do processo de negociação de uma qualquer revisão do RUPT e antes da entrada em vigor de tal revisão, a Portugália elaborará um planeamento tipo, que enviará ao SIPLA para deteção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das eventuais dificuldades de implementação que surjam.

2- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a Portugália e o SIPLA sobre matérias particulares deste regulamento ou quaisquer outras.

Cláusula 5.^a**Definições**

Para efeitos deste regulamento aplicar-se-ão as definições constantes da legislação em cada momento em vigor e, ainda, as seguintes:

a) «Ano» - Período de doze meses a que correspondem cinquenta e duas semanas consecutivas;

b) «Ano civil» - Período de doze meses que corresponde ao ano civil;

c) «Base» - Local onde a Portugália tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do piloto;

- d) «Dia local» - Período de 24 horas e que se inicia às 0h00 horas locais da base;
- e) «Dia de calendário entre rotações» - Dia em que, não se tratando de folga, repouso ou férias, não foi atribuído ao piloto qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de piloto, fora da sua base;
- f) «Dia de folga» - Período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 24 horas, gozado na base e como tal assinalado no planeamento;
- g) «*Early start*» - Serviço com início no período entre as 5h00 e as 5h59 do local onde o tripulante está aclimatizado;
- h) «Equipamento» - Para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se constituir equipamento pertencente à mesma tipologia de frota aquele para cuja operação técnica seja exigida ao tripulante semelhante qualificação tipo;
- i) «Folga semanal» - Período livre de serviço composto por, pelo menos, dois dias de folga consecutivos (com a duração de 24 horas cada) a atribuir na base do piloto, salvo acordo prévio deste e confirmado por escrito;
- j) «Folga tripla quinzenal» - Período livre de serviço composto por, pelo menos, três dias de folga consecutivos (com a duração de 24 horas cada e de 72 horas no total) a conceder com periodicidade bimensal em cada mês de calendário, exceto no mês de fevereiro em que haverá apenas uma folga trimensal;
- k) «Hora de apresentação» - Hora indicada pela Portugaláia para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado;
- l) «Hora de referência» - Hora local do ponto de partida situado numa faixa de 2 zonas horárias em torno da hora local à qual o piloto está aclimatizado;
- m) «Irregularidades operacionais» - Alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais não previsíveis e não remediáveis em tempo útil, excluindo as alterações ditadas por razões comerciais;
- n) «*Late finish*» - Serviço com termo no período entre as 23h00 e as 1h59 do local onde o tripulante está aclimatizado;
- o) «*Long night duty*» - Trabalho noturno superior a 10 horas, incluindo o período de serviço de voo, sem descanso a bordo e que inclui parcialmente o período das 2h00 às 4h59 da zona horária a que o piloto está aclimatizado;
- p) «Mês» - Período de quatro semanas consecutivas;
- q) «Mês de calendário» - Cada um dos doze períodos que compõem o ano civil. Ex. janeiro, fevereiro, etc.;
- r) «Noite local» - Período de oito horas compreendido entre as 22h00 e as 8h00, hora local;
- s) «Período crítico do ritmo circadiano» - Período compreendido entre as 2h00 e as 5h59 da hora local onde o piloto se encontra aclimatizado;
- t) «Período de preparação» - Intervalo de tempo já incluído no tempo de transição que se situa imediatamente antes ou após o período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente. A sua duração será, em planeamento, de trinta minutos e quinze minutos, também respetivamente;
- u) «Período de repouso» - Período de tempo livre de qualquer obrigação do piloto para com a empresa, que antecede o início de um período de serviço de voo e que se destina a dar ao piloto a oportunidade de descanso antes do voo, o que inclui oito horas de descanso consecutivas em alojamento adequado;
- v) «Serviço noturno» (*night duty*) - Serviço que coincida, no todo ou em parte, com o período compreendido entre as 2h00 e 4h59 locais do fuso horário ao qual o piloto está aclimatizado;
- w) «Período de serviço de voo» (PSV) - Intervalo de tempo compreendido entre o momento, designado pelo operador, em que o piloto se apresenta para efetuar um voo (setor/segmento), ou série de voos (setores/segmentos), e o momento em que a aeronave se imobiliza definitivamente e os motores são desligados, após o último setor voado pelo piloto em funções;
- x) «Período de trabalho noturno» - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais;
- y) «Período livre de serviço» - Período de tempo em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de piloto - considerando que nem sempre corresponde a um período de 24 horas;
- z) «Residência» - Local do domicílio permanente do piloto;
- aa) «Segmento» - O mesmo que setor;
- bb) «Semana» - Período de sete dias consecutivos;
- cc) «Setor» - Trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento;

to até ao local em que estaciona, incluindo uma descolagem e a respetiva aterragem subsequente;

dd) «Tempo de *debriefing*» - Período de 30 (trinta) minutos após calços do último setor;

ee) «Tempo de trabalho» (*duty time*) - Período de tempo total em que o piloto desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da Portugália, qualquer tipo de atividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas no AE, e que termina quando o piloto fica totalmente livre de qualquer atividade, incluindo serviço pós-voos;

ff) «Tempo de transição» - O período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso;

gg) «Tempo de transporte» - O período de tempo correspondente à movimentação de um piloto, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o local onde se deve apresentar para serviço, ou *vice-versa*, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação;

hh) «Tempo de voo» (*block time*) - O período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores;

ii) «Trabalho em voo» - Qualquer voo ordenado pela Portugália, nomeadamente, os voos de linha, os voos de instrução, de treino e ensaio, bem como os voos de verificação;

jj) «Trabalho no solo» - Verificação, instrução e treino de simulador, serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem atividade, inspeções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho, assistências, situações de deslocação através de meios de superfície e refrescamentos ou quaisquer outras ações de formação no solo;

kk) «Trimestre» - Período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março;

ll) «Voos com limitações técnicas» - Voos em que, por deficiências técnicas, não é permitido transportar carga ou passageiros;

mm) «Voos de experiência ou ensaio» - Voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e dos seus componentes, para o efeito de avaliação da sua segurança e operacionalidade;

nn) «Voos de instrução» - Voos destinados a instrução de pilotos, nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;

oo) «Voos de verificação» - Voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

Cláusula 6.^a

Exceções à aplicabilidade do RUPT durante os cursos de qualificação ou de comando

1- As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2- As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador, nem aos voos de instrução não comercializados.

3- Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de oito horas, com direito ao gozo de folgas ao sábado e ao domingo.

4- Nos cursos de simulador que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar um período de trinta e seis horas livre de serviço.

Cláusula 7.^a

Serviço de voo

1- O piloto escalado para o serviço deve apresentar-se no aeroporto com a antecedência estabelecida e previamente divulgada pela Portugália.

2- Sem desrespeito pela regra da pontualidade, o tripulante tem direito a dez minutos de tolerância sobre a hora de apresentação desde que, com antecedência e logo que possível, informe, telefonicamente, a empresa.

Cláusula 8.^a

Deslocação e transporte entre o local de descanso e o aeroporto

1- Deslocação é a movimentação de um piloto, ordenada pela Portugália, por meios de superfície, excluindo

o transporte entre o local de descanso e o aeroporto, e *vice-versa*, nos termos seguintes:

- a) As deslocações contam como período de trabalho, nos termos das alíneas b) e c);
- b) As deslocações que antecedem o início de um período de serviço de voo contam como tempo de serviço de voo e para os correspondentes limites;
- c) As deslocações, após a realização de um serviço de voo, contam como tempo de trabalho para os respetivos limites, não contando, no entanto, como período de serviço de voo.

2- Transporte entre o local de descanso e o aeroporto é a movimentação de um piloto entre o seu local de descanso e o aeroporto, ou *vice-versa*, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, nos termos seguintes:

- a) Este tempo é determinado pela Portugália e comunicado aos pilotos, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a duas horas e meia;
- b) Este tempo não conta como tempo de trabalho. Contudo, se fora da base, o tempo total somado dos dois sentidos for superior a duas horas, esse excesso deve ser acrescentado ao período de repouso.

Cláusula 9.^a

Alojamento

1- A Portugália garante aos pilotos alojamento adequado, sempre que estes se desloquem por motivo de serviço.

2- A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, devendo a deslocação entre o hotel e o aeroporto não ser superior a, no máximo, 1 hora e 30 minutos.

3- Salvo situações devidamente fundamentadas, no âmbito do processo de seleção de alojamento, a Portugália garante que o alojamento será realizado em hotel com classificação de quatro estrelas ou superior.

4- Nos casos em que existam queixas fundamentadas dos pilotos em relação a alojamento, veiculadas através do SIPLA, a Portugália compromete-se a analisar juntamente com o SIPLA esses mesmos alojamentos num prazo máximo de 2 meses.

Cláusula 10.^a

Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos pilotos

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos, em mais de 35 % dos casos, numa determinada rota e num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, devendo a Portugália corrigi-los de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumprirão o novo horário.

Cláusula 11.^a

Planeamento

1- O planeamento mensal do piloto será publicado no portal da Portugália ou distribuído individualmente até 14 dias antes do início do período a que o planeamento disser respeito.

2- O planeamento total por equipamento estará disponível para consulta num local conveniente, respeitando a mesma antecedência mínima.

3- Do planeamento mensal deve constar:

- a) Os acumulados mensais e anuais das horas de *duty*, bem como as horas de *block* do piloto;
- b) A origem, o destino e o horário dos serviços de voo e simulador, bem como o nome dos pilotos;
- c) Os períodos de assistência mensais;
- d) Os períodos de folga e de férias.

4- Os períodos de folga semanal são numerados, por ano civil, e são divulgados no planeamento mensal.

5- Os planeamentos mensais devem procurar distribuir equitativamente o trabalho por todos os pilotos, obrigando-se a Portugália, dentro do que depender da sua disponibilidade, a desenvolver esforço razoável no sentido de procurar garantir a estabilidade de, pelo menos, 50 % do planeamento mensal publicado.

6- O SIPLA dará a conhecer ao diretor de operações de voo os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

Cláusula 12.^a

Cooperação Portugália SIPLA

1- A Portugália fornecerá ao SIPLA, mensalmente, os seguintes documentos:

a) Planeamentos mensais dos pilotos, com reserva de confidencialidade dos dados pessoais em formato *Excel*;

b) Registo da atividade realizada pelos pilotos, com reserva de confidencialidade dos dados pessoais em formato *Excel*.

2- A Portugália e o SIPLA obrigam-se a reunir semestralmente com vista a analisar a atividade planeada e realizada.

3- Das reuniões previstas no número anterior da presente cláusula poderão resultar alterações aos planeamentos mensais consideradas convenientes pelas partes.

Cláusula 13.^a

Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1- A cada período de sete dias consecutivos é concedida uma folga semanal, a qual terá de se iniciar até às 23h59 do quinto dia consecutivo de trabalho.

2- A marcação de folgas aos fins de semana deve ser feita de modo equitativo entre os pilotos que desempenhem as mesmas funções e por cada frota.

3- O recurso às deslocações como *dead head crew* deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

4- A comunicação ao piloto da ocorrência de um atraso para apresentação num serviço de voo deve ter lugar com a seguinte antecedência:

a) Na base do piloto - No período de duas horas a uma hora antes da hora planeada para a referida apresentação;

b) Fora da base do piloto - No período entre 30 a 45 minutos antes da hora planeada para o transporte, caso não seja possível avisar antes do início do período de repouso.

5- A comunicação prevista no número anterior, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, deverá ser efetuada por SMS ou chamada telefónica.

6- Caso seja efetuada por SMS, a comunicação apenas se considera efetiva quando o piloto à mesma resposta, mediante contacto telefónico com a empresa ou confirmação no sistema *online* de escalas.

7- Os pilotos, ao abrigo do previsto nesta cláusula, deverão estar disponíveis para contacto, nos termos do número quatro, pelo que, na ausência da confirmação do piloto nos termos previstos no número anterior, a empresa contactará telefonicamente o piloto e, frustrando-se a comunicação com o piloto, este considerar-se-á notificado. Se o piloto tiver sido inicialmente contactado exclusivamente por via telefónica, considerar-se-á, igualmente, notificado ao primeiro contacto caso a comunicação se frustre e aquele não retorne a chamada no prazo de 15 minutos após a tentativa de contacto pela empresa.

8- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é vedado à Portugália contactar os pilotos durante os seus períodos de repouso, de folga e de férias.

9- Para efeitos do disposto nos números anteriores, em nenhuma circunstância o termo do novo PSV, a realizar ou realizado de facto, pode exceder três horas sobre a hora limite do PSV inicialmente planeado caso não tivesse ocorrido o atraso.

10- Se existir uma segunda notificação de atraso para o mesmo serviço de voo, em caso de cancelamento do mesmo, considerar-se-á em escala existir irregularidade operacional.

11- O piloto destinatário de qualquer comunicação verbal acerca do planeamento das operações de voo pode exigir que esta seja efetuada por escrito, sob pena de, não o sendo, o conteúdo da mesma poder ser, por este, ignorado.

12- A comunicação formalizada nos termos do número anterior pode ocorrer pelos meios de telecomunicação e informáticos ao dispor.

Cláusula 14.^a

Alteração de escala

1- O regime de alteração de escala aplica-se em momento anterior à apresentação.

2- Até 48 horas antes do início do período de serviço de voo planeado, a Portugália poderá alterar a escala do tripulante de acordo com as necessidades da empresa, respeitando sempre o planeamento de folgas e férias, que só poderão ser alteradas com o consentimento do piloto.

3- Não serão consideradas alterações:

a) À folga do piloto, variações de início ou termo iguais ou inferiores a doze horas;

b) À escala do piloto:

i) Quando, após o momento da apresentação, uma estadia planeada for alterada, desde que sejam cumpridos os pressupostos da cláusula 16.^a (Anulação da nomeação), não podendo o momento planeado para concluir o novo serviço para o qual o piloto seja nomeado, exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do último serviço do voo inicial ou o somatório do número de setores for superior ao inicialmente planeado;

ii) Uma anulação de nomeação, conforme prevista na cláusula 16.^a, colocada em escala, e disponível para visualização, para o primeiro serviço planeado após o término ou *check-out* do último serviço efetivo do piloto.

4- A duração da folga, que terá a duração de 72 horas, no caso da folga prevista no número 5 da cláusula 18.^o, ou de 24 horas nos casos previstos no número 16 da cláusula 18.^a, nunca será reduzida sem a anuência do piloto e só se iniciará após o cumprimento do período de repouso decorrente do trabalho ou serviço de voo que a antecede.

Cláusula 15.^a

Autoridade do comandante

1- As condições de alteração, pelo comandante, dos limites aplicáveis ao serviço de voo, períodos de serviço e períodos de repouso em caso de circunstâncias imprevistas durante as operações de voo, que tenham lugar no momento ou depois da apresentação ao serviço, são as seguintes:

a) O período de serviço de voo máximo diário que resulta da aplicação do disposto na secção ORO.FTL.205, alíneas b) e e), ou na secção ORO.FTL.220, ou, quando em período crítico do ritmo circadiano, no presente regulamento, não pode ser aumentado em mais de duas horas;

b) Se, no último setor de um PSV, o aumento autorizado for excedido devido a circunstâncias imprevistas após a descolagem, o voo pode prosseguir até ao destino planeado ou a um aeródromo alternativo;

c) Em circunstâncias imprevistas suscetíveis de causar fadiga extrema, o comandante deve reduzir o período de serviço de voo efetivo e/ou aumentar o período de repouso, de modo a eliminar eventuais consequências prejudiciais para a segurança do voo.

2- O comandante deve consultar toda a tripulação sobre os seus níveis de alerta antes de decidir introduzir as alterações previstas no número 1;

3- O comandante deve apresentar um relatório ao operador sempre que, no exercício das suas prerrogativas, decidir aumentar um PSV ou reduzir um período de repouso;

4- Caso o aumento do PSV ou a redução do período de repouso seja superior ao previsto na lei (EASA/FTL ou legislação nacional em vigor), deve ser enviada cópia do relatório com as observações do operador à autoridade competente, no prazo máximo de 28 dias após a ocorrência;

5- O operador deve implementar um processo não punitivo para a utilização das prerrogativas descritas na presente disposição e descrevê-lo no Manual de Operações.

Cláusula 16.^a

Anulação de nomeação

1- A anulação de nomeação aplica-se em momento simultâneo à apresentação ou até 15 minutos após esta.

2- A anulação de nomeação implica a «desnomeação» do piloto para o período de serviço de voo para o qual se encontra escalado e subsequente nomeação para outro período de serviço de voo ou para período de assistência no aeroporto.

3- O mecanismo previsto no número anterior só poderá ser aplicado desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) O momento planeado para concluir o novo serviço de voo (ou assistência no aeroporto) para o qual o piloto foi nomeado não pode exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) O novo serviço, na sua totalidade, para o qual o piloto foi nomeado, deve ser comunicado ao piloto no seu início.

Cláusula 17.^a

Assistência

1- Na assistência o piloto está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço para que se encontre qualificado, exceto para verificações em voo ou simulador, na situação de verificado.

2- No caso previsto no número anterior, o piloto deve ser convocado para a prestação do serviço com uma antecedência mínima de uma hora.

3- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada;
- b) À hora de apresentação, quando acionada;
- c) À hora do contacto em que a Portugália informa o piloto que o período de assistência terminou.

4- O piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos na legislação aplicável, em função da hora de apresentação.

5- Os tempos máximos previstos no número anterior contam-se a partir da hora da apresentação que não poderá, contudo, ser posterior aos limites referidos no número seguinte.

6- Se o piloto em serviço de assistência for convocado para um serviço de voo, a empresa poderá proceder a nomeações para serviço, independentemente do planeamento seguinte, exceto no que respeita a folgas e férias, as quais não podem ser alteradas sem a concordância do piloto.

7- O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, exceto na situação de verificado, com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

8- Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo (FDP) e de tempo de trabalho (DT) nos termos seguintes:

- a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa:
 - i) No APT por planeamento: Conta como 50 % para todos os limites;
 - ii) No APT por irregularidade: Conta como 100 % para todos os limites;
- b) Quando a assistência tiver lugar fora das instalações da empresa, a 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, de tempo de trabalho não contando para os limites diários.

9- O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três horas e máximo de seis horas, não podendo a apresentação ocorrer para além das 6 horas após o início da assistência.

10- Sempre que a assistência, por imposição da Portugália, tenha lugar nas instalações da empresa, o seu limite máximo é reduzido para quatro horas.

11- Não é vedado à Portugália a atribuição de dois, ou três, serviços de assistência, fora das instalações da empresa, consecutivos, desde que separados por um período mínimo de repouso de doze horas entre elas e, respeitando sempre o princípio da equidade entre pilotos do mesmo «rank» e da mesma frota.

12- Para efeitos do disposto no número anterior, o gozo da folga semanal não interrompe a consecutividade a que se reporta a contagem dos serviços de assistência.

13- Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador, essa nomeação apenas poderá ser alterada até uma hora antes da apresentação.

14- Caso o período de assistência inclua, no todo ou em parte, o período de tempo compreendido entre a 1h00 e as 5h59, o período de tal assistência incluído no intervalo de tempo supra referenciado conta, para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, a 50 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

15- Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o piloto só entra de assistência após o termo do repouso.

16- O piloto pode, ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no número 8, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado depois de decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

17- O período de assistência deve ser numerado e, como tal, agendado na escala mensal, para efeitos de controlo de equidade.

18- A assistência será sempre seguida do descanso correspondente.

Cláusula 18.^a

Noção e regimes, geral, especiais e carácter reparador das folgas

1- Em planeamento poderá não ser observado o limite constante do número 1 da cláusula 13.^a, podendo a folga semanal ter o seu início até às 23h59 do sexto dia.

2- Caso a folga semanal se inicie entre as 0h00 e as 23h59 do sexto dia de trabalho consecutivo, a duração da folga semanal será acrescida de duas horas.

3- O início da folga é contado a partir do termo do período de repouso do serviço de voo que o anteceda.

4- Uma vez iniciado, o período de folga não pode ser interrompido, salvo com a concordância do piloto.

5- Os pilotos têm direito a um mínimo anual de 116 dias de folga, cuja organização será de 10 dias de folga por cada mês de calendário, excluindo fevereiro e onde está incluída a folga tripla quinzenal com a duração de 72 horas.

6- Os pilotos têm direito ao gozo de um sábado e de um domingo seguidos, contados como período de folga, com intervalo não superior a seis semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

a) As situações de baixa por doença ou acidente por período igual ou superior a cinco dias, suspensão do contrato de trabalho, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado e um domingo, interrompem a contagem do período de seis semanas, sendo a contagem integral desse período reiniciada a partir da cessação do impedimento do piloto;

b) Os pilotos com filhos que careçam de reeducação pedagógica, com base em parecer de instituição de ensino acreditada, podem apresentar à Portugália requerimento devidamente fundamentado e comprovado de onde resulte a impossibilidade de assistência a esses filhos durante os fins de semana por familiares ou estabelecimentos adequados;

c) Nos casos previstos na alínea anterior do presente número, a Portugália, sempre que possível e operacionalmente adequado, marcará folgas para sábado e domingo com uma periodicidade menor que a prevista neste número.

7- A contagem do período de seis semanas, prevista na alínea a) do número anterior, será reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações aí previstas.

8- O requerimento a apresentar nos termos da alínea b) do número 6 da presente cláusula deve ser formulado com uma periodicidade mensal.

9- Os dias de folga ou de férias planeados podem ser imediatamente precedidos de serviço de assistência, desde que o período de serviço de voo atribuído ao piloto, no quadro da assistência, não diminua o gozo da folga ou das férias.

10- Até ao final do mês de abril de cada ano devem estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

11- A Portugália fará anteceder imediatamente qualquer sessão ou sessões consecutivas de treino e/ou verificação em simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um período de folga a que o piloto tenha direito.

12- Em caso de irregularidades, só excecionalmente, com acordo do piloto e quando não houver pilotos de assistência, pode a Portugália marcar voos em dias de folga, com observância do disposto no número seguinte.

13- A marcação de voos em dias de folga não pode conduzir, em caso algum, a que o piloto:

a) Deixe de gozar um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites locais consecutivas, em cada sete dias consecutivos;

b) Deixe de gozar um mínimo de sete dias de folga por cada mês;

c) Exceda o limite de seis dias de folga em atraso, que inclui eventuais períodos de folga não atribuídos em planeamento.

14- O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito com conhecimento do DOV, piloto chefe ou chefe de frota.

15- Os dias de folga não gozados em virtude de o piloto ter acedido a voar em folga, têm de ser atribuídos em adição aos períodos de folga a que o piloto tenha direito até ao segundo mês seguinte aquele em que o voo ocorre.

16- Sempre que a Portugália tiver necessidade de recorrer à figura da folga de 24 horas, esta deverá contactar o piloto a quem apresentará esta situação, ficando ao critério do piloto a aceitação, ou não, deste período de folga.

17- Por cada período de doze semanas consecutivas de trabalho, o tripulante tem de ter gozado o mínimo de 25 dias de folgas.

18- No caso de faltas ao trabalho ou ausência do piloto por impedimento que lhe diga respeito, que não seja imputável ao empregador e que lei não equipare a prestação efetiva de trabalho, o número de dias de folga a que o piloto terá direito será proporcional ao tempo de prestação efetiva de trabalho, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

Cláusula 19.^a**Dead head crew**

1- *Dead head crew* é a situação do piloto que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo, devendo efetuar-se em classe executiva ou superior, salvo se a deslocação não se realizar por um operador do Grupo TAP ou se a aeronave não dispuser de classe executiva ou superior.

2- O tempo como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, com as seguintes especificidades:

a) Se o voo efetuado em situação de *dead head crew* anteceder imediatamente um período de serviço de voo, conta como período de serviço de voo, com as correspondentes limitações, não contando como setor;

b) Se entre o voo efetuado em situação de *dead head crew* e o início do período de serviço de voo o piloto puder efetuar o período de repouso, o voo efetuado em situação de *dead head crew* é contabilizado a 50 % como período de serviço de voo para efeitos dos limites mensais e anuais não contando como setor;

c) Se o voo efetuado em situação de *dead head crew* anteceder o início do período de serviço de repouso ou folga, este voo é contabilizado a 50 % como período de serviço de voo para efeitos dos limites mensais, anuais e para efeitos de repouso diário, não contando como setor.

Cláusula 20.^a**Limites da hora de apresentação**

1- O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo é de:

a) Em qualquer base da empresa: 60 minutos;

b) Fora de qualquer base da empresa: 45 minutos, podendo ser reduzido para 30 minutos.

2- O tempo mínimo entre a apresentação e qualquer voo de simulador é de 60 minutos.

3- O tempo mínimo entre a apresentação e a deslocação do piloto como *dead head crew* é de:

a) Na base do piloto: 60 minutos, podendo ser reduzido para 45 minutos em caso de irregularidade operacional que afete a escala do piloto e que não obrigue a *briefing* com a restante tripulação;

b) Fora da base do piloto: 45 minutos, podendo ser reduzido a 30 minutos;

c) Fora da base do piloto relativamente a voo que anteceda o início de um período de repouso ou folga: 30 minutos.

4- Em voos especiais, o tempo que medeia entre a apresentação e qualquer serviço de voo pode ser aumentado nos termos definidos pelo chefe de frota.

Cláusula 21.^a**Early start, late finish e night duty**

1- O piloto não pode efetuar, por planeamento, mais de dois (2) *early start* consecutivos, com apresentação antes das 6h29 am.

2- Não podem ser realizados, pelo piloto, mais de três (3) períodos de serviço *early start* ou *late finish* numa semana de trabalho.

3- Para efeitos dos números anteriores, entende-se por «semana de trabalho» os dias compreendidos entre 2 períodos de descanso semanal e, deverá ser sempre privilegiada a construção de uma escala que permita o gradual adiamento da hora de apresentação do piloto, por forma a mitigar a fadiga associada a apresentações consecutivas no referido período.

4- Se um piloto realizar três ou mais «*night duties*», «*early start*» ou «*late finish*», entre 2 períodos de descanso semanal, o segundo período de descanso semanal terá uma duração mínima de 72 horas, onde se encontra incluída a folga semanal.

5- Numa transição entre um serviço «*late finish*» e um «*early start*», planeada na base, o período de descanso entre os dois serviços tem que incluir obrigatoriamente uma noite local, se o serviço no segundo dia for um período de serviço de voo ou uma assistência.

6- Se um piloto realizar, numa mesma semana de trabalho, três *early starts* de acordo com o permitido nos números um e dois da presente cláusula, ou três *late finish* não poderá realizar qualquer serviço *late finish* e, ou, *night duty* ou *early start* e, ou, *night duty*, respetivamente, nessa mesma semana de trabalho.

7- Apenas e só para os efeitos previstos na presente cláusula, considera-se *early start* o período compreendido entre as 5h00 am e as 6h29 am do local onde o piloto está aclimatizado.

Cláusula 22.^a**Serviço *long night duty***

1- Por forma a mitigar os efeitos da fadiga inerentes a um serviço de voo planeado como *long night duty* (LND) deverá ser observado o seguinte:

- a) O período livre de serviço, após a chegada à base do piloto, será de 48 horas;
- b) Caso o piloto não se encontre aclimatizado ao ponto de chegada, no final do voo, o período livre de serviço será de 72 horas;
- c) No caso de um LND com apenas uma aterragem em funções, o dia anterior não poderá ter uma apresentação dentro do período do *early start*;
- d) No caso de um LND com duas ou mais aterragens em funções, o dia anterior não poderá ter uma apresentação antes das 9h00, hora local.

2- A operação em LND é limitada a dois serviços a cada sete dias consecutivos.

3- Deverão ser utilizados períodos de serviço de assistência específicos para a operação em LND.

4- Não é permitida a realização de voos LIFUS neste tipo de operação.

5- Para efeitos das restrições constantes da presente cláusula, são considerados os voos com PSV superior a 8 horas, desde que o respetivo intervalo, quando aplicável, não seja superior a 3 horas.

Cláusula 23.^a**Limitação e salvaguarda quanto ao período crítico do ritmo circadiano**

1- Um piloto não pode efetuar um período de trabalho que inclua o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, mais de duas vezes a cada sete dias consecutivos de trabalho, sendo esta limitação exclusivamente aplicável a serviços de voo, não sendo considerados, para o efeito, *dead head crew* (DHC) de regresso à base, períodos de simulador e outros períodos de formação e de trabalho no solo.

2- Se o período de trabalho de um piloto incluir o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, esse piloto não pode efetuar mais do que duas aterragens, sendo, também para o efeito, considerada aterragem a efetuada em *dead head crew* (DHC).

3- Se por efeito de irregularidade operacional o PSV passar a incluir o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, o piloto pode efetuar uma terceira aterragem.

4- Quando a apresentação de um piloto fora da base acontecer no período crítico do ritmo circadiano, o limite máximo de período de serviço de voo (PSV) será de sete horas.

5- Os limites previstos nos números anteriores, em caso de irregularidade operacional, devem ceder à aplicação da lei em cada momento em vigor, com o limite máximo de 8 (oito) horas.

6- As limitações previstas nos parágrafos 2 a 5 da presente cláusula não se aplicam aos voos com início na base.

7- Os serviços de voo com apresentação na base em período crítico do ritmo circadiano ficam limitados a três setores.

Cláusula 24.^a**Período de serviço de voo repartido**

1- Para efeitos deste regulamento considera-se período de serviço de voo repartido o período de serviço de voo constituído por dois ou mais setores separados por um intervalo e em que, cumulativamente, sejam aumentados, de acordo com o previsto na legislação em vigor, os limites máximos diários de período de serviço de voo.

2- Um período de serviço de voo (PSV) repartido não poderá exceder doze horas e trinta minutos, salvo em caso de irregularidade operacional, situação esta em que se aplicará o regime legal em cada momento em vigor.

3- Considera-se intervalo («*break*») o período de tempo dentro de um período de serviço de voo, mais reduzido que um período de descanso, mas com uma duração mínima de 3 horas, durante o qual o tripulante está livre de todas as tarefas. O tempo de intervalo é contabilizado como FDP e exclui o tempo pós-voo, pré-voo e o tempo de transporte.

4- Os períodos de serviço de voo repartidos que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano só podem ocorrer por planeamento, no máximo, uma vez em cada sete dias consecutivos, ou uma vez em cada 15 dias tratando-se de operação de *split duty* no FNC, devendo sempre existir entre um e outro um período de repouso que inclua uma noite local.

5- Um período de serviço de voo repartido não pode envolver mais do que duas aterragens, em funções.

6- O piloto poderá, no âmbito do número anterior da presente cláusula, realizar mais uma aterragem, mas apenas na situação de *dead head crew*.

7- Após o intervalo do serviço de voo repartido realizado, no todo ou em parte, entre as 0h00 e as 6h00, o piloto pode efetuar apenas uma aterragem em funções.

8- O período de repouso atribuído após um serviço de voo repartido que envolva três aterragens quando uma seja em situação de *dead head crew*, terá a duração de 24 horas.

9- Em cada período de quinze dias consecutivos, os pilotos só podem realizar um período de serviço de voo repartido com três aterragens quando uma seja em situação de *dead head crew*.

Cláusula 25.^a

Período de repouso

1- O período de repouso na base do piloto terá a duração de doze horas ou 125 % do PSV, o que for maior, ambos acrescidos do tempo de transição.

2- O período de repouso fora da base do piloto terá a duração de 10 horas ou 100 % do PSV anterior, o que for maior, ambos acrescidos do tempo de transição.

3- Em caso de irregularidade operacional, o período de repouso referido no número anterior poderá ser reduzido para 9 horas, nunca podendo o período de repouso acrescido do tempo de transição ser inferior a 12 horas.

4- Fora da base, o tempo de transição terá a duração fixa de três horas e inclui todos os tempos, inclusive o *debriefing* e *briefing*.

5- Na base, o tempo de transição:

a) Entre serviços de voo, terá a duração fixa de três horas e inclui todos os tempos, excepto o *debriefing* e *briefing*;

b) Entre serviço de voo e qualquer outro serviço, terá a duração fixa de duas horas acrescida do *debriefing*.

6- Para efeitos do disposto nos números 1 e 5, alínea a), da presente cláusula, os períodos de repouso e de transição iniciam-se 30 minutos após calços ou no momento de *check-out*, o que for mais tarde e termina na hora de apresentação do serviço de voo seguinte.

7- Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base, o tempo de transição pode ser reduzido para duas horas e quarenta cinco minutos, considerando trinta minutos de apresentação.

8- Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efetuar qualquer voo este terá direito a um período de repouso de doze horas.

Cláusula 26.^a

Limitação e salvaguarda do piloto na operação em aeroportos LCY, FLR e FNC

1- A operação em LCY, FLR e FNC está limitada até à segunda aterragem em funções nos referidos aeroportos.

2- Sempre que for incluído na operação um aeroporto com características especiais similares às dos aeroportos de LCY, FLR e FNC, as partes obrigam-se a analisar, conjuntamente, o respetivo enquadramento.

3- É proibida a operação em LCY e FLR em regime de período de serviço de voo repartido - *split duty*.

4- É permitida uma operação no FNC em regime de período de serviço de voo repartido (*split duty*) em cada 15 dias, a que se sucederá obrigatoriamente um período de repouso de 24 horas.

Cláusula 27.^a

Tempo de voo (*block time*)

1- Tempo de voo é o período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

2- Os limites ao tempo de voo são os seguintes:

a) Limite mensal - 90 horas;

b) Limite trimestral - 265 horas;

c) Limite anual - 890 horas.

3- O tempo de simulador, com exceção do utilizado em cursos de qualificação, é também contabilizado como tempo de voo.

Cláusula 28.^a**Limites do período de serviço de voo**

- 1- Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.
- 2- O tempo máximo de serviço de voo é calculado nos termos da legislação em vigor.
- 3- Caso ocorram atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:
 - a) Quando, em estadia, o piloto foi avisado do atraso entre 30 a 45 minutos de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada de imediato;
 - b) Quando, na base, o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser, então, marcada.
- 4- Para rotações de duração superior a três dias, o tempo médio diário de serviço de voo planeado, representado pelo total de período de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviço de voo efetuados, não pode ser superior a nove horas.

Cláusula 29.^a**Limites de tempo de trabalho**

- 1- Os limites máximos de tempo de trabalho são:
 - a) Por cada sete dias consecutivos - 60 horas;
 - b) Por cada vinte e oito dias consecutivos - 190 horas;
 - c) Por cada doze meses consecutivos - 1800 horas.
- 2- O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e *vice-versa*, não é contado como tempo de trabalho.

Cláusula 30.^a**Efeitos das irregularidades nas folgas**

Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar algum dia de folga planeado, ao chegar à base deve gozar de imediato os dias de folga em que tenha sido prejudicado, salvo se o piloto concordar em gozar a folga noutra data.

Cláusula 31.^a**Rotações**

- 1- Nenhuma rotação pode exceder cinco dias de calendário.
- 2- Quando, por irregularidades operacionais, surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no segundo dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base.
- 3- Em caso algum pode a rotação exceder sete dias de calendário, nem pode deixar de contemplar o gozo, por cada piloto, de um período livre de serviço de quarenta e oito horas em cada sete dias consecutivos.

Cláusula 32.^a**Pretensões individuais**

- 1- O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, isto sem prejuízo do respeito pelo número 5 da cláusula 11.^a do presente regulamento.
- 2- Cada piloto pode influenciar a sua escala pessoal, manifestando, para o efeito, a sua pretensão de fixar um ou mais períodos de folga semanal e/ou voos, devendo as pretensões ser atendidas se tal não causar prejuízo para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.
- 3- Em caso de existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo e/ou dias de folga para a mesma data, são os pilotos com maior antiguidade na função que têm preferência.
- 4- São as seguintes as restrições às pretensões individuais:
 - a) As pretensões de períodos de folga semanal que incluam 24 e/ou 25 de dezembro e 31 de dezembro e/ou 1 de janeiro seguirão as regras da cláusula 33.^a do presente regulamento;
 - b) Só serão concedidas até nove pretensões de períodos de voo por cada ano civil;
 - c) Só serão concedidas até dez pretensões de folga por ano civil;

- d) Só será concedido um período de folga semanal por cada pretensão;
 e) O número máximo de períodos de folga semanal concedido em cada mês é de dois.

5- As pretensões individuais estão sujeitas aos procedimentos instituídos internamente e a divulgar aos trabalhadores com a devida oportunidade.

6- Em casos excepcionais, a troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:

- a) A troca só envolva os dois pilotos;
 b) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;
 c) A troca não implique restrições operacionais de escala;
 d) Os pedidos respetivos sejam feitos em impressos próprios, no cumprimento dos procedimentos administrativos fixados na Portugália.

7- O piloto tem direito a uma resposta à sua pretensão individual, e se a repetir, até cinco dias úteis após submissão do segundo pedido de pretensão individual.

Cláusula 33.^a

Marcação de serviços de voo, assistência e APT em datas festivas

1- A fim de conseguir uma rotação justa na marcação de serviços nos períodos de Natal e passagem de ano estabelece-se a seguinte pontuação:

Períodos festivos	Pontuação
Dia 24 de dezembro (início após as 14h00)	10
<i>Night-stop</i> de 24 para 25 de dezembro*	30
Dia de Natal (até às 16h00)	20
Noite de passagem de ano (início após as 14h00)	20
<i>Night-stop</i> 31 de dezembro para 1 de janeiro*	30
Dia 1 de janeiro (até às 16h00)	10

* A pontuação de *night stop* visa pontuar o facto de o tripulante pernoitar em hotel. Será atribuída cumulativamente com a restante pontuação relativa aos períodos de serviço de voo efetuados.

2- O processamento das marcações dos serviços referidos no número anterior da presente cláusula obedecerá às regras previstas nas alíneas seguintes:

- a) A pontuação obtida com a aplicação dos valores fixados no número 1 determinará a ordenação dos pilotos nas diversas categorias;
 b) A ordenação será feita por ordem crescente de pontuação, sendo escalados para serviços nos dias mais pontuados os pilotos com menos pontuação;
 c) Em caso de igualdade de pontuação, será escalado o piloto de menor antiguidade de serviço na função;
 d) Aos pilotos que ingressem no quadro de pessoal navegante ou aos pilotos que mudem de categoria será atribuída a pontuação do elemento menos pontuado da respetiva categoria;
 e) O processamento obedecerá à realidade dos últimos dois anos.

3- Sempre que os serviços de voo coincidam com vários serviços especiais previstos no número 1, a contagem acumulará as respetivas pontuações.

4- Com a publicação da escala do mês de dezembro será igualmente publicada a lista contendo a pontuação dos pilotos.

5- Por cada triénio, o piloto não será obrigado a prestar serviço em mais do que quatro períodos festivos no total, considerando-se, para tal, como período festivo, os seguintes períodos:

- a) Das 14h00 do dia 24 de dezembro às 16h00 do dia 25 de dezembro;
 b) Das 14h00 do dia 31 de dezembro às 16h00 do dia 1 de janeiro.

6- Se no triénio de referência a que se reporta o parágrafo anterior, o piloto tiver prestado quatro períodos festivos, ou, pelo menos, um período festivo em cada ano do triénio, no quarto ano, o piloto não será obrigado a prestar serviço nos dias 24 e 25 de dezembro e nos dias 31 de dezembro e 1 de janeiro.

Cláusula 34.^a

Férias remuneradas

- 1- As férias têm de ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do mesmo ano civil em que se vencem.
- 2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 4- Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 30 de abril do ano seguinte.
- 5- A antecipação de férias solicitada por pilotos é decidida pelo Gabinete de Planeamento e Escalas e pelo chefe de frota.

Cláusula 35.^a

Compensação por trabalho prestado em dia de feriado

- 1- Os pilotos têm direito ao máximo de 10 dias de calendário por ano a título de compensação por trabalho prestado em dias feriado, independentemente do número de dias feriados efetivamente trabalhados, ressalvado o disposto no número seguinte, e a gozar de forma interpolada ou em períodos contínuos de duração não superior a 5 dias cada.
- 2- Ao número máximo de dias de compensação previsto no parágrafo anterior, acrescem até mais 2 dias em função da assiduidade do piloto, nos seguintes termos:
 - a) O piloto tem direito a 2 dias adicionais de compensação se não tiver faltado, justificada ou injustificadamente, no ano a que os dias de compensação adicional se reportam;
 - b) O piloto tem direito a 1 dia adicional de compensação se faltar justificadamente apenas um dia no ano a que o dia de compensação adicional se reporta.
- 3- Sem prejuízo do número anterior, o limite de dias de compensação previsto no número um é reduzido proporcionalmente em função da assiduidade do piloto registada no ano civil imediatamente anterior por via da aplicação da seguinte fórmula:

$$X = \text{Dias de trabalho} \times 10 / 365$$

Cláusula 36.^a

Processo de marcação de férias

- 1- Ao processo de marcação de férias em cada ano civil é aplicável o presente regulamento.
- 2- O processo de marcação comporta as seguintes etapas:
 - a) Abertura do processo de marcação de férias;
 - b) Preenchimento *online* do formulário para marcação de férias;
 - c) Publicação do mapa definitivo de férias.
- 3- A marcação do período de férias deverá obedecer aos princípios da equidade e da oportunidade e, como tal, será atribuída a cada piloto uma pontuação de acordo com o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 37.^a

Atribuição de pontuação

- 1- Para aferir a pontuação de cada piloto, o ano civil é dividido em quinzenas, sendo, a cada uma delas, atribuído um valor.
- 2- O valor, a que se refere o número anterior, é o resultado do produto por quinze do valor dia.
- 3- O valor dia previsto no número anterior, através do qual será aferida a pontuação de cada piloto, varia proporcionalmente em relação aos períodos mais ou menos solicitados.
- 4- A pontuação é atribuída sobre os dias de férias planeados.
- 5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na aferição da pontuação de cada piloto, deverá ser observado o seguinte:
 - a) De acordo com a tabela que consta do número seguinte, deverá ser apurado e somado o valor dia de cada dia em que o piloto se encontra de férias;
 - b) A contagem mencionada na alínea anterior incide sobre o planeamento e inicia-se no primeiro dia em que

o piloto esteja, por planeamento, de férias e termina no último dia em que o piloto esteja, por planeamento, de férias;

c) Na contagem estabelecida pelas alíneas a) e b) incluem-se as folgas e feriados incluídos no período de férias;

d) O total encontrado, de acordo com o *supra* exposto, determina a pontuação de cada piloto relativamente a cada período de férias, ou seja, a pontuação parcial;

e) A soma de todas as pontuações obtidas durante os períodos de férias planeados para o ano, ou seja, a pontuação total, será o valor da pontuação que determinará a posição relativa do piloto para a prioridade de atribuição de férias no processo de marcação seguinte.

6- As pontuações de cada quinzena ao longo do ano e dos respetivos valores dia são os seguintes:

Tabela de pontuação					
Quinzena	Pontuação	Valor dia	Quinzena	Pontuação	Valor dia
1.ª janeiro	90	6	2.ª janeiro	15	1
1.ª fevereiro	30	2	2.ª fevereiro	30	2
1.ª março	45	3	2.ª março	45	3
1.ª abril	45	3	2.ª abril	45	3
1.ª maio	60	4	2.ª maio	60	4
1.ª junho	105	7	2.ª junho	90	6
1.ª julho	90	6	2.ª julho	105	7
1.ª agosto	120	8	2.ª agosto	120	8
1.ª setembro	75	5	2.ª setembro	75	5
1.ª outubro	75	5	2.ª outubro	60	4
1.ª novembro	30	2	2.ª novembro	30	2
1.ª dezembro	60	4	2.ª dezembro	150	10

7- O piloto poderá marcar períodos de férias, independentemente do número de dias pretendidos inseridos em quinzenas diferentes, pertencentes, ou não, ao mesmo mês, sendo a sua pontuação reflexo dos respetivos valores dia atribuídos a cada dia.

8- Nos dois primeiros anos na Portugalía, isto é, no ano de admissão e ano seguinte, para o processo de marcação de férias, serão atribuídas aos pilotos idênticas pontuações às do elemento detentor da mais alta pontuação, pertencente à mesma categoria.

9- Sem prejuízo do disposto no número 4, se as férias planeadas forem alteradas por solicitação da Portugalía, a pontuação será revista, na parte que foi objeto de alteração, e terá em conta os períodos de férias efetivamente gozados.

10- Caso, nos termos do número anterior da presente cláusula, não seja operacionalmente possível proceder à revisão de pontuação no ano em que ocorre a alteração de férias, a mesma será tida em consideração no ano seguinte.

Cláusula 38.ª

Abertura do processo de marcação de férias

1- Anualmente, e a partir do dia 15 de setembro, a Portugalía deverá proceder à ampla divulgação da abertura do processo de marcação de férias.

2- Na divulgação referida no número anterior, terá de constar o acesso digital para o processo individual de

marcação de férias, assim como uma referência à data-limite para o mesmo processo, definida pelo número 1 da cláusula seguinte.

3- Simultaneamente, a Portugália deverá afixar, na sala dos tripulantes, os mapas das pontuações para cada categoria e onde deverão constar as seguintes informações:

- a) Nome de «guerra», número de empregado Portugália e respetiva pontuação, parcial e total, especificada por ano, relativa aos últimos dois anos;
- b) O quadro deverá ser elaborado por ordem decrescente de pontuação.

4- A falta de cumprimento, por parte do Gabinete de Planeamento de Escalas (GPE), do prazo previsto no número 1 implica a prorrogação proporcional dos prazos estipulados nas cláusulas 39.^a e 40.^a

Cláusula 39.^a

Processo individual de marcação de férias

1- Os pilotos em serviço de voo deverão preencher o formulário *online* com as datas de início e termo do(s) respetivo(s) período(s) de férias pretendido(s) para marcação de férias a partir do dia 15 de setembro até ao dia 30 de setembro.

2- Excecionado o previsto na cláusula 43.^a, o não preenchimento e envio do respetivo processo pelos pilotos, até à data definida no número anterior, não prejudica a data limite para entrega dos mesmos, estabelecida no número 1 da cláusula seguinte.

3- Do formulário individual *online* dos pilotos para a marcação de férias deverão constar, para além da informação prevista no número um da presente cláusula, as seguintes informações:

- a) Nome de «guerra» e número de empregado Portugália; e,
- b) Respetiva pontuação, parcial e total, especificada por ano, relativa aos últimos dois anos.

Cláusula 40.^a

Entrega do formulário para marcação de férias

1- Os pilotos deverão submeter digitalmente o formulário para marcação de férias até ao dia 30 de setembro, preenchidos com os períodos em que pretendem gozar férias no ano seguinte.

2- Após a submissão do formulário para marcação de férias é remetida ao piloto cópia de receção para o seu endereço de correio eletrónico com as datas e períodos de férias preenchidos.

3- Excecionado o previsto na cláusula 43.^a, a falta de submissão, até à data prevista, pelo piloto do formulário para a marcação de férias, confere ao GPE o direito de proceder oficiosamente à respetiva marcação.

Cláusula 41.^a

CrITÉRIOS para a marcação de férias

1- Em caso de igualdade de pontuação, a posição relativa dos pilotos será definida por ordem de antiguidade na categoria e, em caso de igualdade desta, por ordem de antiguidade na Portugália e, se ainda subsistir a igualdade, determinará a atribuição das férias a data mais antiga de entrega do formulário para a marcação de férias.

2- Aos pilotos casados ou em união de facto, e que solicitem o gozo de férias em conjunto, a posição relativa de ambos será definida pela pontuação do cônjuge ou equiparado com maior pontuação.

3- Sempre que possível operacionalmente, e desde que não sejam violadas quaisquer das prioridades acima estabelecidas, o GPE deverá atribuir períodos de férias em conjunto aos pilotos que o solicitem.

4- O piloto que, dentro da área de voo, mude de categoria, adquirirá, nesse ano, a pontuação mais elevada detida pelos elementos dessa categoria.

Cláusula 42.^a

Publicação do mapa definitivo de férias

1- Até ao dia 30 de outubro será divulgado, em suporte digital acessível a todos os pilotos, o mapa de férias provisório.

2- Após a publicação do mapa provisório decorrerá um período de quinze dias, durante o qual os pilotos que se considerarem preteridos poderão apresentar reclamações.

3- O GPE divulgará, em suporte digital acessível a todos os pilotos, até ao dia 30 de novembro, o mapa definitivo de férias dos pilotos para o ano seguinte.

4- Os mapas deverão ser publicados por categoria profissional.

5- Sempre que exista qualquer alteração, inclusão ou retificação do quadro publicado, este deverá ser atualizado após o conhecimento das situações que provoquem as referidas modificações nos termos legalmente previstas.

Cláusula 43.^a

Entrega tardia do formulário para a marcação de férias

1- Os pilotos que se encontrem de férias ou ausentes entre 15 e 30 de setembro deverão observar o seguinte procedimento:

a) O piloto deverá solicitar, por correio eletrónico, ao GPE, o acesso ao formulário *online* para marcação de férias até três dias após o seu regresso ao serviço;

b) O piloto deverá submeter *online* o formulário individual para marcação de férias até oito dias após lhe ter sido concedido o acesso *online* a que se refere a alínea anterior;

c) Após a submissão *online* do formulário para a marcação de férias devidamente preenchido com o plano de férias pretendido, o GPE terá quinze dias para comunicar ao piloto o plano de férias atribuído.

3- A submissão tardia do formulário para a marcação de férias, de acordo com o previsto nesta cláusula, não prejudica as prioridades estabelecidas na cláusula 41.^a

Cláusula 44.^a

Períodos de ausência

1- Os pilotos filiados no SIPLA poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa para efeitos de gozo de direitos parentais, por morte de familiar, pelo regime de trabalhador-estudante, para assistência à família, por casamento, entre outras causas especificamente previstas na lei.

2- O pagamento de períodos de ausência será efetuado conforme as disposições da lei portuguesa, quer tal pagamento seja devido pela Portugália, quer pelo sistema de Segurança Social ou através de seguro.

3- Para prevenir e minimizar a perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que devam ser devidamente justificadas, o piloto deverá requerer a sua ausência motivada pelas razões anteriores com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à publicação da escala.

4- Os pilotos que requeiram dias de estudo deverão, sempre que possível, informar a Portugália, no início do ano escolar, que se encontram a frequentar estabelecimento de ensino e fornecer os seguintes documentos:

a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;

b) Calendário de exames.

Cláusula 45.^a

Licença de casamento

1- Os pilotos têm direito a licença de casamento com duração de quinze dias consecutivos por ocasião do casamento civil.

2- As datas de início e termo da ausência são flexíveis desde que a licença abranja a data do casamento civil.

3- Esta licença não está incluída no período de férias anual e deverá ser solicitada com uma antecedência mínima de trinta dias antes da publicação da escala.

4- O piloto deverá entregar o respetivo certificado oficial no prazo máximo de trinta dias após o casamento civil.

Cláusula 46.^a

Direitos parentais

1- Os pilotos têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa.

2- O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

3- Para evitar ou minimizar perturbação operacional, os pilotos devem envidar todos os esforços no sentido de requerer com a maior antecedência possível, face à publicação da escala, os seus períodos de ausência relacionados com direitos parentais, fazendo-o logo que tal seja previsível ou possível, sem prejuízo do respeito pelos prazos mínimos previstos na lei para o efeito.

4- Os pilotos deverão informar a empresa sobre a data prevista do parto logo que possível, bem como indicar os detalhes acerca de como a licença parental irá ser gozada.

Cláusula 47.^a

Maternidade e regresso ao trabalho

Durante o período de gravidez, as tripulantes piloto beneficiarão das regalias e prerrogativas legalmente previstas.

Cláusula 48.^a

Vigência

1- O presente regulamento produz efeito ao início do inverno IATA de 2023/2024, substituindo toda a regulamentação interna da Portugália que com ele esteja em contradição, e mantém-se em vigor pelo período de vigência do acordo de empresa (AE) que, como anexo, integra.

2- Até à data de início da produção de efeitos do presente regulamento aplica-se aos pilotos da Portugália o RUPT que consta do AE anterior, com exceção das cláusulas 18.^a e 25.^a do presente regulamento, que entrará em vigor imediatamente.

ANEXO III

Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais

Cláusula 1.^a

Âmbito

O Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime salarial, reformas e garantias sociais dos pilotos da Portugália Airlines (adiante Portugália, empresa ou companhia), fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, conforme previsto no número 2, alínea *c*), da cláusula 49.^a do AE.

Cláusula 2.^a

Prestações pecuniárias

Os pilotos a quem o AE se aplica serão remunerados e, ou, beneficiarão das seguintes prestações pecuniárias:

- a*) De natureza retributiva
 - (i)* Retribuição base («RB»);
 - (ii)* Complemento de senioridade («CS»).
- b*) De natureza não retributiva
 - (i)* Ajudas de custo
 - i*) Abono de setor;
 - ii*) Abono compensatório;
 - iii*) Ajuda de custo operacional/deslocação de serviço.
 - (ii)* Gratificações ou prémios extraordinários
 - (iii)* Prémio anual por BH ou setores efetivamente voados

Cláusula 3.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que nos termos da lei, do AE e deste regulamento o piloto tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia útil do mês a que respeita.

3- Mensalmente, será disponibilizado ao piloto um documento onde constem as seguintes informações:

- a*) Identificação da companhia;
- b*) Nome completo do piloto, assim como o seu número de companhia;
- c*) Número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva e número de contribuinte;

- d) Categoria profissional;
- e) Retribuição base mensal e as demais prestações, bem como o período a que respeitam;
- f) Montante líquido assim como todos os descontos e deduções efetuados;
- g) Valor líquido efetivamente pago ou a receber;
- h) Companhia de seguros e respetivo número de apólice relativamente ao seguro de acidente de trabalho em vigor.

Cláusula 4.^a

Remuneração base mensal («RBM»)

1- A RBM é constituída pela retribuição base (RB) e pelo complemento de senioridade calculados conforme tabela salarial em vigor a cada momento.

2- As anuidades técnicas e as diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 2023 integrarão a RBM do piloto até que cesse o vínculo laboral com a Portugaláia,

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não haverá lugar à aquisição de novas anuidades técnicas e diuturnidades após 31 de dezembro de 2023.

Cláusula 5.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1- Durante o período de férias, o piloto tem direito à RBM.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante igual a um mês de RBM.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias que tenha duração igual ou superior a 10 dias úteis, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

4- No mês seguinte ao gozo continuado do maior período de férias com duração igual ou superior a 10 dias úteis de férias, o piloto tem direito a um acréscimo remuneratório, correspondente a 15 % da retribuição base.

Cláusula 6.^a

Subsídio de Natal

1- O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de RBM, a pagar até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeita.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 7.^a

Retribuição base («RB»)

A retribuição base será paga mensalmente aos pilotos de acordo com a tabela constante do anexo I.

Cláusula 8.^a

Complemento de senioridade («CS»)

1- Os elementos do pessoal navegante técnico terão direito a auferir mensalmente um complemento de senioridade.

2- O complemento de senioridade corresponde a um montante percentual, atualizado anualmente e calculado sobre a RB de cada piloto em cada momento em vigor, nos termos previstos nas tabelas remuneratórias que integram o anexo I do presente regulamento.

3- O direito ao complemento de senioridade só é devido ao piloto sénior e ao comandante a partir do mês seguinte à respetiva promoção, vencendo-se mensalmente.

4- A partir de 1 de janeiro de 2026, o complemento de senioridade corresponderá a 3 % da RB, sendo devido o seu pagamento mensalmente.

Cláusula 9.^a

Abono de setor

1- Por cada setor realizado em funções de voo, o piloto receberá um abono de setor, que lhe será pago de

acordo com os valores mensais constantes da tabela do anexo II, depois de aplicado o índice de produtividade.

2- Sempre que, por razões operacionais imprevistas, ocorridas a partir da apresentação do piloto, o período de serviço de voo seja aumentado, por decisão do comandante, no âmbito das «competências do comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas» que se encontram devidamente regulamentadas em vigor, os pilotos que integram a tripulação, terão direito a auferir um abono de setor extra.

Cláusula 10.^a

Abono compensatório

1- Por cada dia de serviço não efetivo de voo, o piloto terá direito ao pagamento do abono compensatório de acordo com a tabela definida no anexo II.

2- Sempre que o piloto se desloque em *dead head crew* haverá lugar ao pagamento de um abono compensatório por cada deslocação efetuada neste regime, nos termos do anexo II, independentemente da existência, ou não, nesse mesmo dia, de deslocações efetuadas em funções.

Cláusula 11.^a

Prémio anual por BH ou setores

O piloto, em função do número de BH ou de setores realizados em funções de voo, em cada ano, será elegível para beneficiar do prémio anual de BH ou setores, o qual será apurado e, se devido, pago de acordo com o regime e valores definidos no anexo III.

Cláusula 12.^a

Ajudas de custo operacionais/Deslocação de serviço

A Portugália atribuirá aos pilotos uma ajuda de custo operacional ou deslocação de serviço para compensar despesas com a alimentação e pernoita, nos termos e valores a definir pela empresa, a cada momento.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalho em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % do valor base diário.

2- O acréscimo previsto no número anterior será pago conjuntamente com o vencimento do mês seguinte.

3- Exclusivamente para efeitos remuneratórios, o trabalho prestado no dia de Terça-Feira de Carnaval será remunerado e pago nos termos dos números anteriores.

Cláusula 14.^a

Pagamento pelo exercício de funções em terra

Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções em terra ou de instrução receberão prestações específicas, nos termos e valores a definir pela empresa.

Cláusula 15.^a

Pilotos em frequência do curso de conversão do operador

1- Os pilotos admitidos na Portugália para a frequência do curso de conversão do operador e durante esse período de formação auferirão o montante equivalente a duas remunerações mínimas mensais garantidas em vigor a cada momento.

2- Durante esse período de formação os pilotos admitidos na Portugália para a frequência do curso de conversão do operador não se encontram abrangidos pelas restantes cláusulas deste regulamento (RRRGS).

3- Considera-se como terminado o período de formação de um piloto no dia seguinte ao da largada em linha individual, passando nessa data a ser-lhe aplicada a totalidade deste regulamento.

Cláusula 16.^a

Seguros

1- A Portugália garantirá aos pilotos, enquanto se mantiverem ao seu serviço, ou aos beneficiários por eles

indicados, um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente ou perda de licença de voo, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, resultante de doença ou acidente, inerente, ou não, à prestação de trabalho, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante no anexo IV.

2- Caso a apólice de seguro contratada contenha limites máximos de indemnização, a Portugália suportará o diferencial entre aquele limite e o valor resultante da aplicação do número anterior.

3- A Portugália garantirá ainda aos pilotos, enquanto se mantiverem ao seu serviço, um seguro de saúde de acordo com o que a cada momento estiver em vigor no Grupo TAP para os seus funcionários.

4- A Portugália garantirá aos pilotos reformados por invalidez até perfazerem os 65 anos de idade, o seguro de saúde nos mesmos termos que os pilotos no ativo.

5- No âmbito de seguro de grupo existente ou na sequência da contratação individual que se lhe possa suceder, os pilotos da Portugália que passarem à situação de reforma terão acesso a seguro de saúde nos termos e nas condições definidas para os pilotos reformados da TAP, desde que suportando os respetivos custos e encargos.

Cláusula 17.^a

Fundo de pensões

1- A Portugália obriga-se a instituir um fundo de pensões fechado ou uma apólice de seguro de capitalização, nominais, e que garantirão, após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo, o recebimento pelo piloto do valor capitalizado na sua conta individual ou a compra de uma pensão vitalícia à data em que o piloto requerer a passagem à reforma.

2- Até à efetiva disponibilização do fundo ou seguro estipulado no número 1, a Portugália não se irá opor à manutenção em vigor, durante a vigência do presente regulamento, nas mesmas condições, do fundo de pensões atualmente existente.

3- O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração base prevista na cláusula 4.^a do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

4- A Portugália suporta 80 % da contribuição definida prevista nesta cláusula e deduz os 20 % remanescentes na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade gestora do fundo ou da apólice, conforme determinado no contrato constitutivo do fundo.

Cláusula 18.^a

Facilidades de passagens

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

Cláusula 19.^a

Parqueamento automóvel

1- A Portugália disponibilizará gratuitamente parque automóvel para uso dos seus pilotos

2- A distribuição dos lugares de estacionamento automóvel será feita de acordo com a hierarquia de serviço no que diz respeito aos comandantes, prevista na cláusula 12.^a do Regulamento de Enquadramento e das Bases Gerais da Organização do Trabalho na Portugália e pela antiguidade de serviço de cada piloto e restante PN, consoante a capacidade do aeroporto da base atribuída de cada piloto.

3- Os pilotos a quem seja disponibilizado estacionamento somente deverão estacionar a viatura nas áreas delimitadas para o efeito.

4- É da exclusiva responsabilidade do piloto os custos de reboque ou de remoção de viatura parqueada, em caso de estacionamento indevido ou de avaria da viatura dentro do parque.

5- O estacionamento nos parques corre por conta e risco do piloto e a Portugália não poderá ser responsabilizada por quaisquer danos ou perda de propriedade.

Cláusula 20.^a

Infantário

1- Sempre que haja vagas, a Portugália garante a todos os pilotos da empresa, a utilização do infantário TAP

em Lisboa, de acordo com as prioridades e condições definidas pela TAP.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a Portugalía obriga-se a proceder à extensão dos benefícios referentes ao infantário aplicável à TAP ao PNT, de forma a que os pilotos da Portugalía passem a usufruir das mesmas condições previstas, a cada momento em vigor, aos pilotos da TAP.

Cláusula 21.^a

Programa de benefícios flexíveis

1- A Portugalía compromete-se a desenvolver um programa de benefícios flexíveis, através do qual o piloto poderá escolher, de entre o conjunto de benefícios disponíveis, e de acordo com as regras aplicáveis ao programa em cada momento, aqueles que melhor se ajustem às suas necessidades.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a Portugalía obriga-se a proceder à extensão dos benefícios flexíveis aplicáveis à TAP ao PNT, de forma a que os pilotos da Portugalía passem a usufruir das mesmas condições previstas, a cada momento em vigor, para os pilotos da TAP.

Cláusula 22.^a

Cláusula de salvaguarda

1- De forma a obstar a disparidades remuneratórias significativas entre os pilotos da Portugalía e os pilotos do Grupo TAP, a Portugalía compromete-se a atualizar as tabelas remuneratórias que constam do anexo I do presente regulamento caso a remuneração base de um co-piloto da Portugalía seja inferior em mais de 22 % à auferida pelos oficiais piloto do Grupo TAP, em cada escalão remuneratório, e caso a remuneração base de um comandante da Portugalía seja inferior em mais de 18 % à auferida pelos comandantes do Grupo TAP.

2- A remuneração base de um comandante da Portugalía nunca poderá ser inferior à auferida por um oficial piloto do Grupo TAP.

3- Caso se verifique alguma das situações previstas nos números anteriores a atualização ocorrerá mediante o incremento da remuneração base dos pilotos da Portugalía no mês seguinte à entrada em vigor das tabelas remuneratórias aplicáveis aos pilotos do Grupo TAP que exijam, nos termos dos números anteriores, a respetiva atualização.

Cláusula 23.^a

Disposições finais e transitórias

1- Manter-se-á o pagamento mensal das diuturnidades e das anuidades técnicas adquiridas e vencidas durante a vigência do anterior acordo de empresa aos pilotos que delas beneficiem, sendo estas devidas 14 vezes por ano.

2- As diuturnidades e as anuidades técnicas previstas no número anterior acrescerão à retribuição base para efeitos de determinação dos subsídios de férias e de Natal, bem como do seguro de perda de licença.

3- A aplicação das tabelas remuneratórias que constam do anexo I do presente regulamento em circunstância alguma poderá prejudicar a expectativa de progressão salarial e de escalão de cada piloto em função das regras previstas no AE anterior, salvo se dispuser em sentido mais favorável.

4- Com a entrada em vigor do presente AE será devido aos pilotos associados do SIPLA à data da assinatura do presente AE o pagamento de uma compensação extraordinária correspondente a 50 % do RB de cada piloto calculada em função das tabelas salariais à data vigentes.

5- O pagamento do montante referido no número anterior será efetuado pela Portugalía aos pilotos associados do SIPLA à data da assinatura do presente AE até 30 de junho de 2023.

ANEXO I

Remunerações fixas**Remuneração base mensal (RBM)**

– Tabela remuneratória a vigorar no ano de 2023:

	Retribuição base	Abono de setor	Abono compensatório
Comandante (a)	6 650,00 €	82,50 €	65,00 €
Piloto sénior (b)	4 700,00 €	62,50 €	55,00 €
1.º piloto	4 050,00 €		
Co-piloto (c)	3 500,00 €		
-	-		

a) Complemento de comandante sénior:

1- Complemento de comandante sénior 5 anos - 250,00 €;

2- Complemento de comandante sénior 15 anos - 500,00 €.

b) Complemento de piloto sénior com 10 ou mais anos de antiguidade na função - 250,00 €;

c) Condições remuneratórias aplicáveis após a largada em linha, não aplicáveis ao co-piloto em formação.

Ao co-piloto em formação será devida unicamente a remuneração global bruta correspondente a duas vezes a RMN - Remuneração Mínima Nacional em vigor em cada momento.

– - Tabela remuneratória a vigorar no ano de 2024:

	Retribuição base	Complemento de senioridade	Abono de setor	Abono compensatório
Comandante (a)	6 850,00 €	2 % RB	85,00 €	67,50 €
Piloto sénior (b)	4 840,00 €		64,50 €	57,50 €
1.º piloto	4 170,00 €			
Co-piloto (c)	3 605,00 €			
-	-			

a) Complemento de comandante sénior:

1- Complemento de comandante sénior 5 anos - 250,00 €;

2- Complemento de comandante sénior 15 anos - 500,00 €.

b) Complemento de piloto sénior com 10 ou mais anos de antiguidade na função - 250,00 €;

c) Condições remuneratórias aplicáveis após a largada em linha, não aplicáveis ao co-piloto em formação.

Ao co-piloto em formação será devida unicamente a remuneração global bruta correspondente a duas vezes a RMN - Remuneração Mínima Nacional em vigor em cada momento.

– - Tabela remuneratória a vigorar no ano de 2025:

	Retribuição base	Complemento de senioridade	Abono de setor	Abono compensatório
Comandante	6 990,00 €	2,5 % RB	87,50 €	70,00 €
Piloto sénior (b)	4 935,00 €		66,50 €	60,00 €
1.º piloto	4 255,00 €			
Co-piloto (c)	3 675,00 €			
-	-			

a) Complemento de comandante sénior:

1- Complemento de comandante sénior 5 anos - 250,00 €;

2- Complemento de comandante sénior 15 anos - 500,00 €;

b) Complemento de piloto sénior com 10 ou mais anos de antiguidade na função - 250,00 €;

c) Condições remuneratórias aplicáveis após a largada em linha, não aplicáveis ao co-piloto em formação.

Ao co-piloto em formação será devida unicamente a remuneração global bruta correspondente a duas vezes a RMN - Remuneração Mínima Nacional em vigor em cada momento.

ANEXO II

Variáveis

1- Abono de setor:

Legenda da tabela:

– Abono de setor:

A) Pago a 100 %:

- Por cada setor realizado em funções;
- Por cada sessão de simulador;
- Cancelamento de PSV por irregularidade operacional (IO).

B) Pago a 50 %:

- Por cada assistência fora das instalações da empresa não acionada, a partir da terceira mensal, inclusive.

– Abono compensatório:

- Dia efetivo de serviço sem funções de voo (ex: Dia X);
- Deslocações em DHC;
- Assistência nas instalações da empresa não acionada;
- Medicina aeronáutica;
- Refrescamento obrigatório (RGTC).

2- Compensação em período de férias:

De forma a garantir que os pilotos mantêm um rendimento estável, estes terão direito a um acréscimo remuneratório no mês seguinte ao gozo obrigatório continuado de 10 dias úteis de férias, correspondente a 15 % da retribuição base.

Comandante	15 % RB
Oficial piloto	

3- Índice de produtividade

	Distância de grande círculo do setor (S) <i>a)</i>	Índice de produtividade [setor nominal]
Setor curto ou (serviço)	$S < 400 \text{ NM}$	0,9
Setor médio	$401 \text{ NM} < S < 1000 \text{ NM}$	1
Setor longo	$1001 \text{ NM} < S < 1500 \text{ NM}$	1,1
Setor extra-longo	$1501 \text{ NM} < S$	1,2
<i>Long night duty</i>		1,5
<i>Split-duty</i>		1,2

a) O índice de produtividade de referência, será aplicado por setor.

ANEXO III

(Prémio anual de *block hours* ou setores)

	550 BH ou 275 setores	600 BH ou 300 setores	650 BH ou 325 setores
-	4 % RBM anual	8 % RBM anual	10 % RBM anual
Co-piloto			
1.º piloto			
Piloto sénior			
Comandante			

O prémio anual de *block hours* ou setores deve ser pago até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

ANEXO IV

Seguros - Morte e perda de licença de voo

Idade	Número de salários por morte (a)	Número de salários por perda de licença (a)	
18 a 23	45	60	
24		59	
25		58	
26		57	
27		56	
28		55	
29		53,5	
30		52	
31		50,5	
32		49	
33		47,5	
34		46	
35		44,5	
36		43	
37		41,5	
38		40	
39		38,5	
40		40	37
41			35,5
42	34		
43	32,5		
44	31		
45	29,5		
46	40	28	
47		26,5	
48		25	
49		23,5	
50		22	

51		20,5
52		19
53		17,5
54		16
55		14,5
56		13
57		11,5
58	35	10
59		8,5
60		7
61		5,5
62		4
63		2,5
64		1

a) Salário constituído pela Remuneração Base Mensal - RBM.

ANEXO IV

Regulamento de bases operacionais

Cláusula 1.^a

Objeto

O presente Regulamento de Bases Operacionais (RBO ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime da colocação dos pilotos da Portugália Airlines (adiante Portugália ou empresa) em base operacional, fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, conforme previsto no número 2 alínea *d*) da cláusula 49.^a do AE.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- a) «Ano» - Período de doze meses consecutivos;
- b) «Base» - Local onde a Portugália tem a sua sede estatutária ou outro a partir do qual esta exerce atividade comercial, situado no território nacional ou fora dele, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do piloto;
- c) «Base operacional» - Local no território nacional, ou fora dele, diferente do local da sede onde a Portugália coloca, exclusivamente nos termos deste regulamento, pilotos para o exercício de funções determinadas em equipamentos determinados e afetos às mesmas;
- d) «Local de trabalho» - Base da Portugália à qual o trabalhador piloto está adstrito por força do convencionado e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador piloto é transferido de forma definitiva nos termos deste regulamento;
- e) «Transferência temporária» - Mudança do local de trabalho do piloto ordenada nos termos da lei geral e deste regulamento por período não superior a 6 meses e por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou por acordo de mobilidade a celebrar com o piloto nos termos deste regulamento, ir além dos 6 meses;
- f) «Destacamento internacional» - Situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base ou de qualquer base operacional ao serviço ativo da Portugália por período não superior a 30 dias, excluindo qualquer ação de formação do piloto de duração até 5 dias, ou, no limite, até às 11h59 am do sexto dia.

Cláusula 3.^a

Objetivos

A criação e/ou manutenção de uma base operacional tem como objetivo principal a otimização dos recursos humanos, materiais e custos operacionais da Portugália.

Cláusula 4.^a

Serviços de voo atribuídos

A Portugália atribuirá a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objetivos mencionados na cláusula 3.^a

Cláusula 5.^a

Coordenador da base operacional

1- Será nomeado um coordenador da base operacional que responderá diretamente perante o diretor de operações de voo (DOV) e, tecnicamente, às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2- Na ausência ou inexistência de um coordenador de base operacional, essa função será desempenhada diretamente pelo DOV, que deverá proceder à nomeação de um novo coordenador.

Cláusula 6.^a

Quadro de pilotos da base e base operacional

1- A Portugália, tendo em conta a atividade previsível, definirá o plano anual de pilotos necessário para cada base e base operacional, sempre que tal se justifique.

2- O plano referido no número anterior, sempre que tenha lugar, deverá ser publicado até 30 de novembro do ano anterior a que se refere, devendo este especificar o equipamento afeto à base e base operacional, a função dos pilotos a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos nela colocados.

3- Para efeitos da criação de uma base operacional ou da abertura de vagas nas bases já existentes, a Portugália publicará antecipadamente o respetivo plano de pilotos com as vagas disponíveis por função e equipamento, assim como as datas previstas de colocação.

4- Os pilotos interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido nos números anteriores.

5- Compete exclusivamente à Portugália, ao abrigo do seu poder discricionário e pré-contratual, avaliar e decidir sobre a oportunidade de constituir, manter, redimensionar e encerrar bases operacionais, bem como determinar a política de recrutamento, de recursos humanos, com respeito pelos princípios delineados ao abrigo do presente regulamento em sede de recrutamento interno, e respetivos quantitativos, sempre sem prejuízo da prerrogativa de recurso ao recrutamento externo.

Cláusula 7.^a

Redução do quadro da base e da base operacional

1- A decisão da redução do número de vagas do quadro de pilotos deve ser objeto de informação ao SIPLA, caso este o solicite por escrito ao abrigo do respetivo direito à informação.

2- Para efeitos do previsto e no âmbito da presente cláusula, a cessação de funções de um piloto numa base ou base operacional efetua-se de acordo com o regime de voluntariado ou de obrigatoriedade nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

3- No caso de existirem pilotos colocados na base operacional em regime de transferência temporária a cessação de funções dos pilotos afetos a essa base incidirá, primeiramente, sobre aqueles, não podendo haver qualquer redução do quadro sempre que haja pilotos afetos a essa base em regime de transferência temporária.

4- A Portugália deverá comunicar ao piloto a sua colocação noutra base ou base operacional, por carta registada, com aviso de receção, com uma antecedência mínima de noventa dias relativamente à data em que a Portugália pretende que a referida colocação produza efeitos.

5- O prazo previsto no número anterior poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, celebrado entre

a Portugália e o piloto em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão pelo piloto.

6- O piloto, depois de notificado da cessação da sua colocação na base ou base operacional a que está afeto, poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base ou base operacional e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos pilotos afetados pela redução.

7- Inexistindo pilotos em número suficiente para a cessação da colocação em regime de voluntariado, serão considerados os restantes pilotos da base ou base operacional por ordem crescente de antiguidade de serviço.

8- Sempre que a redução de vagas referida no número anterior ocorrer no contexto de procedimento de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou de despedimento coletivo, a Portugália obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido da afetação dos recursos excedentários a outras bases, desde que ali haja disponibilidade de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do piloto, e observando, nesse caso, os critérios de preferência enunciados na cláusula 9.^a do presente regulamento.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas e colocação em bases por recrutamento interno

1- A colocação de pilotos numa base ou base operacional pressupõe a existência de vagas, de acordo com o plano publicado para a função e equipamento a que o piloto pertence, processando-se por acordo segundo o regime de voluntariado ou por decisão unilateral da Portugália, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- As colocações numa base ou base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado, só havendo lugar a decisão unilateral da Portugália se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3- O preenchimento por voluntários das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de comandantes e oficiais pilotos, será efetuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o número 1 e 2 da cláusula 6.^a

4- Quando, por via do plano, houver aumento do número de vagas na base ou base operacional, a Portugália poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de equilíbrio constante da parte final da cláusula 6.^a, número 2, dando desse facto conhecimento aos pilotos interessados.

5- A data de colocação na base ou base operacional é a data do primeiro voo efetuado nessa ou a partir dessa base.

6- As regras previstas nos números 1 a 5 da presente cláusula não serão aplicáveis nos casos de provimento externo das vagas existentes.

Cláusula 9.^a

Critérios de preferência no preenchimento de vagas em regime de voluntariado

1- Gozarão de preferência na colocação na base e base operacional onde sejam declaradas vagas os pilotos que tenham sido anteriormente transferidos dessa base para outra base por decisão unilateral da Portugália ou por acordo fundado no interesse da empresa, desde que, nesse sentido, e com a devida oportunidade, manifestem a sua vontade.

2- O exercício do direito de preferência previsto no número anterior atenderá, em condições de igualdade, à ordenação dos candidatos de acordo com os seguintes critérios de desempate, sucessivos e subsidiários:

a) Maior antiguidade do pedido, devendo este ser renovado anualmente, no período assinalado no número 1 da cláusula 6.^a;

b) Maior antiguidade na base atual;

c) Posicionamento superior de acordo com o escalonamento definido pelas regras constantes da cláusula 13.^a do RAAA.

3- Os pedidos formulados em data anterior à entrada em vigor deste regulamento, na sua versão inicial, considerar-se-ão abrangidos pela alínea a) do número anterior, sendo a antiguidade contabilizada desde a data de apresentação do pedido.

4- O piloto terá direito a quatro dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por decisão unilateral da empresa

1- Não sendo preenchidas todas as vagas de colocação numa base operacional em regime de voluntariado, a

colocação de pilotos ocorrerá por decisão unilateral da Portugaláia.

2- Para efeitos do disposto no número anterior e salvo avaliação técnica em contrário relativamente a exigências ditadas pela necessidade de adequação dos respetivos perfis profissionais à função, as vagas existentes serão preenchidas preferencialmente, pelo piloto que mais recentemente tenha iniciado o curso de entrada na Portugaláia até ao mais antigo, e até que todas as vagas estejam preenchidas, isto é, do mais novo ao mais antigo/pela ordem inversa de escalonamento de acordo com as regras de escalonamento constantes da cláusula 12.^a do RAC.

3- No âmbito do previsto nos números anteriores, é garantido ao SIPLA, de acordo com a legislação em vigor, o direito à informação.

4- O piloto, unilateralmente colocado numa base operacional terá direito, nos primeiros 15 dias contados da data da sua colocação nessa base operacional a alojamento em hotel com pequeno almoço incluído e transporte (hotel-aeroporto-hotel), sendo os respetivos custos suportados pela Portugaláia.

5- A partir do décimo-sexto dia e até ao sexagésimo dia de colocação na nova base operacional, o piloto terá direito, a título de ajudas de custo adicionais, a auferir o montante diário de 75,00 € (setenta e cinco euros) se a previsão da colocação na base operacional for inferior a um ano, sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado.

6- O piloto terá direito a seis dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

7- Durante o período de transferência temporária o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança temporária da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

8- Nos primeiros dois anos de transferência definitiva o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

9- Caso a transferência definitiva cause prejuízo sério ao trabalhador e seja por este invocado, pode este resolver o contrato tendo direito a uma compensação negociada com a Portugaláia, mas que nunca poderá ser inferior ao valor correspondente a uma remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

10- O piloto poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos pilotos unilateralmente identificados pela Portugaláia para preenchimento de vagas nessa base operacional e *vice-versa*.

Cláusula 11.^a

Regime de transferência temporária

1- A Portugaláia poderá proceder à colocação temporária de pilotos, em regime de transferência temporária, numa base operacional onde existam pilotos colocados noutros regimes se verificadas as seguintes condições:

a) Necessidade de reforço temporário, por período não superior a seis meses, do número de tripulações afetas à base operacional de destino;

b) Necessidade de preenchimento temporário de vagas por período não superior a 6 meses, caso não existam pilotos em regime de voluntariado.

2- Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, fundamento de necessidade temporária da empresa as seguintes situações:

a) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária, cessando automaticamente a transferência temporária quando se efetivar o regresso à atividade do piloto substituído;

b) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de formação, por promoção ou progressão técnica, cessando automaticamente a transferência temporária no final do mês seguinte à data da largada do piloto substituído ou do regresso deste à base operacional.

3- Sempre que haja fundada necessidade premente da empresa e, ou, urgência de serviço em proceder a uma transferência temporária, compete exclusivamente à Portugaláia avaliar se deve, ou não, recorrer ao regime de voluntariado.

4- Caso a Portugaláia decida não recorrer ao regime de voluntariado, deverá observar o disposto na cláusula anterior.

5- O piloto transferido nos termos dos números 3 e 4 da presente cláusula, será substituído, logo que possível, por piloto que, de acordo com o regime de voluntariado, manifeste a sua disponibilidade para ocupar a referida posição.

6- Durante o período em que vigorar a transferência temporária, cuja duração seja superior a um mês, por acréscimo ao regime de facilidades de passagens aéreas, o piloto terá direito a usufruir, por cada mês de calendário, de três bilhetes de avião de ida e volta gratuito, entre a base em que se encontra deslocado e a base

correspondente ao seu local de trabalho, para o próprio, em classe executiva e equipamento do Grupo TAP com sujeição a disponibilidade de espaço, e desde que se trate de deslocação entre o local em que se encontra a exercer funções e o local da sua residência habitual.

Cláusula 12.^a

Transferência de base operacional por interesse do piloto

1- O piloto de uma base operacional que pretender ser transferido definitivamente da base operacional a que se encontra afeto para base operacional diferente, poderá a qualquer momento manifestar expressamente e por escrito essa vontade à Portugália, ficando essa transferência dependente da existência de vaga e da observância pela Portugália dos critérios enunciados na cláusula 9.^a do presente regulamento.

2- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de provimento externo das vagas existentes.

Cláusula 13.^a

Extinção de base ou de base operacional

1- A decisão de extinção de base deve ser previamente comunicada e fundamentada por escrito ao SIPLA nos termos da lei geral do trabalho.

2- Em caso de extinção de base, a Portugália fará todos os esforços para recolocar os pilotos de acordo com os critérios estabelecidos na cláusula 9.^a

Cláusula 14.^a

Regime de destacamento internacional

1- Em caso de necessidade operacional ou comercial de destacamento internacional de um piloto, a Portugália suportará os seguintes encargos:

- a) Alojamento em hotel em regime de APA, transporte (hotel-aeroporto-hotel) e serviço de lavandaria;
- b) Ajuda de custo diária no montante de 250,00 € (duzentos e cinquenta euros), sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado;
- c) Dois bilhetes de avião de ida e volta com reserva, entre o local em que o piloto se encontra destacado e a base ou a base operacional a que se encontre afeto.

2- O piloto não poderá repetir o mesmo destacamento internacional até que todos os outros pilotos, com a igual função e qualificação, já tenham realizado semelhante destacamento, salvo ocorrendo troca com outro piloto, ou havendo recusa dos demais pilotos que ainda não realizaram o destacamento.

3- O serviço prestado durante o período de destacamento será, para todos os efeitos, nomeadamente para efeitos de aplicação do RUPT considerado como serviço prestado na base.

Cláusula 15.^a

Disposições finais e transitórias

1- Os pilotos, cujo local de trabalho se situe numa das bases atualmente existentes, serão, em caso de redução do quadro da base a que estão adstritos, ordenados entre si pela data da sua primeira colocação nessa base, e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, serão considerados como sendo mais antigos do que qualquer outro piloto colocado nessa base após a entrada em vigor deste regulamento.

2- Entende-se como data da primeira colocação o primeiro dia do mês em que teve início a atividade de voo do piloto na base do seu local de trabalho à data da transferência, independentemente da função técnica em que tal se tenha verificado.

3- Caso o piloto opte por progressão técnica, transição, ou seja, sujeito a reconversão técnica que obrigue a cessação de colocação na base que constitui o local de trabalho do trabalhador piloto, deixará este de estar abrangido pela presente cláusula a partir da data de colocação na base de destino, desde que essa data seja posterior à entrada em vigor do presente regulamento.

4- Os oficiais pilotos considerados, sendo voluntários, permanecerão na base operacional em que se encontrarem aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço.

5- Para efeitos do número anterior, enquanto o oficial piloto permanecer na mesma função e equipamento, será, em caso de redução do quadro daquela base operacional, considerado como sendo mais antigo do que

qualquer outro oficial piloto colocado na mesma base operacional após a entrada em vigor deste regulamento.

6- O disposto nos números anteriores da presente cláusula é aplicável a comandantes e oficiais pilotos a prestar serviço em qualquer das bases existentes e em funcionamento à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Depositado em 13 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 225/2023, 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 CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, com posterior alteração salarial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 27 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 3.^a**Vigência, renovação e caducidade**

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2023.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 42.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 23 % da retribuição base.

* Em comissão de serviço.

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1 - Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais														
Carreira de técnico superior														
Categoria de técnico superior														
Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Valor ilíquido (em euros)	1 122,84	1 333,35	1 583,76	1 800,14	2 016,49	2 232,87	2 449,23	2 665,59	2 829,27	2 994,70	3 160,14	3 325,56	3 491,00	3 656,44
Carreira de assistente técnico														
Categoria de coordenador técnico														
Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a										
Valor ilíquido (em euros)	1 280,72	1 422,55	1 585,22	1 693,40										
Categoria de assistente técnico														
Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a					
Valor ilíquido (em euros)	869,84	908,77	964,92	1 017,56	1 070,19	1 122,84	1 175,46	1 228,09	1 280,72					
Carreira de assistente operacional														
Categoria assistente operacional														
Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a									
Valor ilíquido (em euros)	769,20	817,22	869,84	908,77	964,92									
2- Vencimento das chefias*														
	Vencimento													
Chefe de departamento*	2 489,491													
Coordenador*	1 863,331													

* Em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3 - Subsídio de refeição: 9,40 €.

Lisboa, 4 de julho de 2023.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Ana Cristina da Costa de Almeida Mendes Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 224/2023, 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 da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 102, onde se lê:

«Artigo 1.º

Os valores constantes das cláusulas 35.^a, 36.^a e 37.^a do contrato coletivo passam a ser os seguintes:

- a) O constante da cláusula 35.^a - Prémio de conhecimento de línguas: 47,30 €;
- b) O constante da cláusula 36.^a - Alimentação: 114,40 €;
- c) O constante da cláusula 37.^a - Valor pecuniário em espécie:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	55 €
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	1,65,00 €
Ceia simples	1,65,00 €
Almoço, jantar ou ceia completa	4,40,00 €

»

Deve ler-se:

«Artigo 1.º

Os valores constantes das cláusulas 35.^a, 36.^a e 37.^a do contrato coletivo passam a ser os seguintes:

- a) O constante da cláusula 35.^a - Prémio de conhecimento de línguas: 47,30 €
- b) O constante da cláusula 36.^a - Alimentação: 114,40 €;
- c) O constante da cláusula 37.^a - Valor pecuniário em espécie:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	55,00 €
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	1,65 €
Ceia simples	1,65 €
Almoço, jantar ou ceia completa	4,40 €

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 86, anexo II tabelas salariais, onde se lê:

«
(...)
h) Durante o ano de 2022(...)»

Deve ler-se:

«
(...)
h) Durante o ano de 2023 (...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional, permanente ou transitória, na Administração Pública Central, Local ou Regional, nos órgãos do Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividade de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de entidades de ensino particular e cooperativo ou gestoras de serviços, atividades e funções públicas que tenham sido ou venham a ser objeto de privatização.

2- O sindicato abrange ainda os trabalhadores que, independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua atividade em instituições de economia social.

Artigo 2.º

1- O sindicato abrange os serviços sedeados em todo o território nacional e/ou as regiões que nesta área forem criadas, bem como todos aqueles, a qualquer título, sob a sua dependência.

Artigo 3.º

1- O sindicato tem a sua sede em Aveiro e delegações nos outros distritos e/ou regiões.

2- As delegações funcionarão de forma a terem em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

3- Poderão ser criadas outras delegações nos locais tidos por convenientes, mediante deliberação da assembleia-geral.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

1- O SITOPAS orienta e fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democraticidade interna, da independência sindical, da unidade e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

3- O SITOPAS reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos, estruturas e da vida do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- A democracia sindical em que o sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar a todos os níveis na actividade sindical, de ser eleito, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O SITOPAS reconhece e defende a independência sindical, como garante da autonomia face ao Estado e ao Governo, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

6- O SITOPAS reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos direitos, liberdade e interesses dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Movimento sindical e associativo

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias-gerais convocadas expressamente para o efeito.

CAPÍTULO III

Atribuições e competências

Artigo 6.º

Constituem atribuições do SITOPAS:

a) Defender, promover e alargar, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, individuais e colectivos, dos seus associados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical, política e cívica;

d) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;

e) Promover o aprofundamento da democracia participativa e a melhoria da defesa dos interessasses do cidadão face ao Estado e aos poderes públicos em geral.

Artigo 7.º

Competências

Ao SITOPAS compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos trabalhadores que representa;

- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Intervir e participar na democratização, transformação e modernização da Administração Pública, designadamente, em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Artigo 8.º

1- Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º, ambos dos presentes estatutos, bem como os que estejam na situação de aposentados ou reformados.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

3- Têm legitimidade para interpor recurso da recusa o interessado e da aceitação qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do sindicato, nomeadamente, nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendam convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Usufruir de todos os benefícios e da prestação de serviços, nos termos dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;
- j) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 10.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da assembleia-geral, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente da assembleia-geral.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, impedir a

instrumentalização partidária do SITOPAS e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir, e fazer cumprir os Estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos; Participar nas actividades do sindicato e manterem-se informados das actividades;
- b) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- c) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação de maior número de trabalhadores na actividade sindical;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho, a aposentação, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 13.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

1- São suspensos os direitos sindicais de todos os associados abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com a pena de suspensão do sindicato;
- b) Exercício temporário da sua actividade profissional fora do âmbito geográfico do sindicato, excepto quando se trate de destacamento, requisição ou comissão de serviço.

2- Os direitos de eleger, ser eleito, e de participar activamente na vida do sindicato, votando nas reuniões da assembleia-geral e como membro dos órgãos e corpos gerentes do sindicato, são temporariamente suspensos pelo desempenho de cargos directivos, ainda que de natureza temporária, sem precedência de concurso.

Da quotização

SECÇÃO II

Artigo 14.º

1- O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 1 % sobre as suas remunerações ilíquidas mensais.

2- A cobrança das quotas será feita de acordo com a declaração expressa dos respectivos sócios, por desconto realizado na fonte pelos serviços ou organismos de que dependam, que procedem à sua remessa ao sindicato.

3- Excepcionalmente, e por vontade do sócio expressa nesse sentido, poderá o pagamento ser feito por outras formas.

Artigo 15.º

Isenção do pagamento de quota

- 1- Estão isentos do pagamento de quota geral, salvo declaração em contrário do associado:
 - a) Os associados que estejam no cumprimento do serviço militar;
 - b) Os associados que, tendo exercido actividade profissional, se encontrem na situação de desemprego, sem qualquer retribuição;
 - c) Os associados que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão com perda de vencimento.
- 2- A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, após análise criteriosa da sua situação económica, os associados que se encontrem na situação de doença prolongada devidamente comprovada, ou a qualquer outro título que implique redução de retribuição.
- 3- A quotização suplementar específica prevista no artigo anterior não pode ser objecto de isenção ou redução.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 16.º

Constituem infracções disciplinares, puníveis, consoante a sua gravidade, nos termos previstos nos artigos seguintes:

- a) O não cumprimento, de forma injustificada, dos deveres previstos no artigo 10.º;
- b) O não acatamento das decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) A prática de actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 18.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva.
- 2- A instauração do processo disciplinar e o início da instrução são notificadas ao arguido, no prazo de 5 dias.
- 3- A nota de culpa, da qual devem constar todas as circunstâncias de facto e de direito que consubstanciam a infracção disciplinar, é notificada, no prazo de 15 dias após o termo da instrução, ao arguido que poderá apresentar a sua defesa em prazo a fixar pelo instrutor até 20 dias.
- 4- O relatório do instrutor, se outras diligências de prova se não justificarem, deverá ser entregue à comissão executiva no prazo de 30 dias.
- 5- Da decisão da comissão executiva cabe recurso, no prazo de 10 dias, que será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, para a direcção, que decide em última instância.
- 6- As penas expulsivas são ratificadas pela assembleia-geral ordinária seguinte.

Artigo 20.º

Readmissão

Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos na direcção, a ratificar pela assembleia-geral ordinária seguinte.

CAPÍTULO V

Da organização, secção sindical e seus órgãos

Artigo 21.º

1- A organização do sindicato tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados de cada local de trabalho, que constituem a secção sindical.

2- Os órgãos da secção sindical são:

- a) Assembleia sindical;
- b) Comissão sindical;
- c) Delegados sindicais.

3- Podem ser criadas comissões intersindicais nos serviços em que houver trabalhadores representados por outros sindicatos.

Artigo 22.º

Assembleia sindical

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, integrando todos os sindicalizados do serviço.

Artigo 23.º

Trabalhadores não sindicalizados

Os trabalhadores sindicalizados deliberam acerca da participação dos trabalhadores não sindicalizados, bem como da forma que esta deverá adoptar.

Artigo 24.º

Competência da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do serviço;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 25.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do serviço.

3- Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

Artigo 26.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justifiquem.

Artigo 27.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão da legislação, bem como nas demais áreas de actuação do sindicato;
- f) Incentivar os trabalhadores não associados do sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Assegurar que os serviços cobram as quotas aos associados e as remetem para o sindicato;
- h) Comunicar ao sindicato a sua demissão;
- i) Promover as eleições de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar, a qualquer título.

Artigo 28.º

Normas regulamentares

O funcionamento da secção sindical e da assembleia sindical pode ser objecto de regulamento, a aprovar pela respectiva secção sindical do serviço, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

SUBSECÇÃO I

Dos delegados sindicais

Artigo 29.º

A designação dos delegados sindicais é da competência da direcção, precedida de eleições a realizar nos locais de trabalho, entre os respectivos trabalhadores, ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 30.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à assembleia sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 31.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado no sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não exerça cargo de chefia máxima nos locais de trabalho;
- d) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

Artigo 32.º

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical, em observância das respectivas disposições legais.

Artigo 33.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição de delegados sindicais deve verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 34.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da assembleia sindical que os elege e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verifica-se por deliberação da assembleia sindical convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 3/4 do número de trabalhadores presentes.

3- A assembleia sindical que destituir delegados sindicais procede à eleição dos respectivos substitutos.

4- A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à direcção do serviço pelo sindicato, após o que os delegados iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

Artigo 35.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral de delegados

Artigo 36.º

A assembleia-geral de delegados é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

Artigo 37.º

Compete, em especial, à assembleia-geral de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 38.º

1- A assembleia-geral de delegados reúne trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 36.º

2- A assembleia-geral de delegados pode reunir em encontro anual ou congresso em conjunto com os corpos gerentes do sindicato, a mesa da assembleia-geral e activistas eleitos nos locais de trabalho.

Artigo 39.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia-geral de delegados rege-se pelas disposições seguintes:

- a) A assembleia-geral de delegados pode reunir em sessão plenária na sede ou descentralizada pelos seis distritos;
- b) A forma da reunião da assembleia-geral de delegados consta da respectiva convocatória e é determinada em função dos assuntos a debater.

Artigo 40.º

1- A assembleia-geral de delegados reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da comissão executiva;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da assembleia-geral de delegados devem ser dirigidos e fundamentados por escrito à comissão executiva, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a comissão executiva delibera sobre a forma de reunião da assembleia-geral de delegados.

Artigo 41.º

1- A assembleia-geral de delegados é convocada pela comissão executiva, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a assembleia-geral de delegados é convocada com a antecedência mínima de 24 horas, através do meio de comunicação mais eficaz.

Artigo 42.º

1- As reuniões da assembleia-geral de delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer

número de membros, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia-geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizam sem a presença de pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral de delegados antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 43.º

Mesa da assembleia-geral de delegados

A mesa da assembleia-geral de delegados será constituída por membros da comissão executiva.

Artigo 44.º

1- As deliberações da assembleia-geral de delegado são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo se houver decisão em contrário da assembleia.

Artigo 45.º

A perda de qualidade de delegados sindical determina a sua exclusão da assembleia-geral de delegados.

Artigo 46.º

A assembleia-geral de delegados pode deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Artigo 47.º

No âmbito das atribuições das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 36.º, podem realizar-se assembleias de delegados por áreas regionais ou sectores de actividade.

SECÇÃO II

Dos órgãos e corpos gerentes do sindicato

Artigo 48.º

1- São órgãos do sindicato:

- a)* A assembleia-geral;
- b)* A direcção;
- c)* O conselho fiscalizador.

2- São órgãos de estrutura descentralizada do sindicato:

- a)* Assembleia regional de sócios;
- b)* Direcção regional;
- c)* Assembleia regional de delegados.

3- O âmbito geográfico de intervenção das direcções regionais:

- a)* Todas as direcções regionais que vierem a ser criadas.

Artigo 49.º

Corpos gerentes e dirigentes

1- Constituem os corpos gerentes do sindicato:

- a)* A direcção;
- b)* A comissão executiva.

Artigo 50.º

Podem eleger e ser eleitos para a direcção, para o conselho fiscalizador e para a mesa da assembleia-geral, por voto directo e secreto, os associados do sindicato, maiores de dezoito anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais com mais de seis meses de filiação.

Artigo 51.º

A duração do mandato dos membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 52.º

1- O exercício de qualquer cargo na direcção, no conselho fiscalizador e na mesa da assembleia-geral é gratuito.

2- Os dirigentes têm direito a ser reembolsados pelo sindicato de todas as importâncias que deixarem de auferir, por motivo do desempenho das suas funções sindicais.

Artigo 53.º

Destituição dos membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral

1- Os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral podem ser destituídos em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- A destituição de pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos determina a realização de eleições extraordinárias para esse órgão, no prazo máximo de 90 dias.

3- A assembleia-geral que proceder à destituição nos termos do número anterior elege uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, são substituídos pelos respectivos membros suplentes.

Da assembleia-geral

Artigo 54.º

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Compete em especial à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- c) Aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, até 15 de dezembro, bem como o relatório de actividade e contas até 30 de abril;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo elege comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis ou a adquirir qualquer bem de valor igual ou superior ao orçamento desse ano;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- j) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é constituída no total, por cinco membros efectivos sendo um deles o presidente, outro o vice-presidente e os restantes secretários, funcionando sempre com número ímpar de elementos.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, os membros são substituídos pela ordem ascendente dos cargos que ocupam na lista.

3- A composição da mesa da assembleia-geral é decidida pelos presentes, na impossibilidade de cumprir o previsto no número anterior.

Artigo 57.º

Compete, em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia-geral, que dá posse à direcção e ao conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia-geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

Artigo 58.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia-geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia-geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia-geral.

Artigo 59.º

Atribuições e competências da mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral exerce as atribuições que lhe forem cometidas pelos presentes estatutos e por deliberação da assembleia-geral.

2- Compete, em especial, à mesa da assembleia-geral e, só no caso de total impossibilidade a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia-geral descentralizada.

3- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia-geral nos 8 ou 15 dias seguintes à convocação da assembleia-geral, conforme se trate dos casos previstos nos números 1 ou 2 do artigo 60.º, respectivamente.

4- A mesa da assembleia-geral assegurará, na medida do possível que, antes da reunião da assembleia-geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

5- As atas das reuniões da assembleia-geral são assinadas pelos membros da mesa da assembleia-geral.

Artigo 60.º

Reuniões da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De 4 em 4 anos, para exercer as competências previstas na alínea a) do artigo 54.º;
- b) Anualmente, para exercer as competências previstas na alínea c) do artigo 54.º

2- A assembleia-geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) O requerimento de, pelo menos, 50 % dos delegados em exercício de funções;
- d) O requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 61.º

Convocação

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento pelo seu substituto, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias, da qual deverá, obrigatoriamente, constar a ordem de trabalhos.

2- O prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios das reuniões previstas no artigo 54.º é de:

- a) 30 dias nos casos das alíneas b), c), f) e h);
- b) 60 dias nos casos da alínea a);
- c) 45 dias nos casos da alínea g).

3- Os requerimentos de convocação da assembleia-geral extraordinária devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 2 do artigo 59.º, o presidente da mesa deve convocar a assembleia-geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo será de 60 dias.

Artigo 62.º

Quórum

1- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, verificada a existência de quórum pelo presidente da mesa ou uma hora depois com a presença de qualquer número de associados, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto nas alíneas *c)* e *d)* do número 2 do artigo 59.º dos estatutos do sindicato, não se realizam sem a presença de, pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- A não realização da assembleia-geral extraordinária, convocada nos termos das alíneas *c)* e *d)* do número 2 do artigo 59.º dos estatutos, por falta dos associados requerentes, implica que estes suportem todas as despesas a que derem azo com a convocatória e percam o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 63.º

Local

1- As reuniões da assembleia-geral podem realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia-geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 64.º

1- A participação dos associados nas reuniões da assembleia-geral descentralizada faz-se de acordo com os procedimentos previamente organizados pela mesa da assembleia-geral.

2- Com a convocação da assembleia-geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

Artigo 65.º

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos. Em caso de empate procede-se a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

2- Salvo casos previstos nas disposições especiais relativas a eleições não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

SUBSECÇÃO III

Da direcção

Artigo 66.º

1- A direcção do sindicato é constituída no total, por vinte e um membros efectivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia-geral.

Artigo 67.º

Orgânica e funcionamento

1- A direcção na sua primeira reunião deve:

- a)* Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b)* Eleger a comissão executiva;
- c)* Definir as atribuições da comissão executiva.

Artigo 68.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Nomear os representantes do sindicato;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia-geral o plano de actividades e o orçamento, bem como o relatório de actividades e contas;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos do sindicato e definir a política de pessoal;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 69.º

- 1- A direcção reunirá, em princípio, trimestralmente, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- 2- A direcção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.
- 3- Podem assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os membros suplentes da direcção e os membros efectivos e suplentes da mesa da assembleia-geral.

Artigo 70.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da direcção devidamente mandatados.
- 2- A direcção pode constituir mandatários para a prática de determinados aptos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 71.º

- 1- Perdem a qualidade de membros da direcção do sindicato, aqueles que:
 - a) Faltem injustificadamente a mais de três reuniões consecutivas ou seis interpoladas, no mandato;
 - b) Sejam objecto de qualquer sanção disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.
- 2- Seguem-se, com as necessárias adaptações os procedimentos previstos no artigo 18.º

Artigo 72.º

Comissão executiva

- 1- A comissão executiva tem por funções a coordenação da actividade do sindicato, a gestão administrativa, financeira e de pessoal de acordo com os presentes estatutos e as orientações aprovadas pela direcção, reunindo sempre que necessário, no mínimo uma vez por mês, salvo justo impedimento.
- 2- Compete em especial à comissão executiva o exercício do poder disciplinar, a admissão e rejeição dos pedidos de inscrição dos associados.
- 3- A comissão executiva é presidida por um presidente, a quem cabe a representação do SITOPAS em juízo e fora dele, sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 67.º
- 4- A comissão executiva é eleita pela direcção de entre listas com número ímpar de 5 a 7 dos seus membros apresentadas a sufrágio, encabeçadas por um candidato a presidente e com funções atribuídas aos restantes elementos.

Do conselho fiscalizador

Artigo 73.º

- 1- O conselho fiscalizador compõe-se no total por cinco membros efectivos, eleitos pela assembleia-geral.

2- Na sua primeira reunião após eleição, o conselho fiscalizador cumpre com o disposto na alínea *f*) do artigo seguinte.

Artigo 74.º

1- Compete ao conselho fiscalizador:

- a*) Examinar a contabilidade do sindicato;
- b*) Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do sindicato no âmbito económico e financeiro;
- c*) Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório de actividades e contas apresentados pela direcção;
- d*) Elaborar atas das suas reuniões;
- e*) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato;
- f*) Eleger um coordenador, a quem compete, designadamente, convocar as reuniões.
- g*) Reunir, pelo menos, uma vez de seis em seis meses.

2- As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

3- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

Da eleição da direcção, da mesa da assembleia-geral, do conselho fiscalizador e direcção regional

Artigo 75.º

1- Os membros da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscalizador e direcção regional são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a*) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b*) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até quatro meses antes àquele em que foi convocada.

2- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que deve, nomeadamente:

- a*) Marcar a data das eleições;
- b*) Convocar a assembleia-geral eleitoral;
- c*) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d*) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e*) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f*) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g*) Promover a constituição das mesas de voto;
- h*) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i*) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 76.º

Os associados não podem ser candidatos a mais de um órgão, nem integrar mais de uma lista.

Artigo 77.º

Processo eleitoral

1- As eleições devem ter lugar, entre o sexto mês anterior ao termo do mandato dos titulares e o sexto mês posterior a esse termo.

2- A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, 2 dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 78.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e suas delegações, no prazo de 10 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

Artigo 79.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos à direcção, à mesa da assembleia-geral e ao conselho fiscalizador;

b) Do termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidaturas têm de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 500 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos são identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação de serviço onde trabalham.

4- Os associados subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço onde trabalham.

5- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita até 30 dias após a data da convocação da assembleia-geral eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunica com a lista respectiva.

Artigo 80.º

1- A mesa da assembleia-geral verifica a regularidade das candidaturas nos 10 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista a suprir as irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de 3 dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia-geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão fixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 81.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia-geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo anterior.

Artigo 82.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 79.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída no interior da sede e das delegações do sindicato qualquer forma de propaganda das listas, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, naquelas instalações.

3- O sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, em montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

Artigo 83.º

1- As mesas de voto funcionam nos locais a determinar pela mesa da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral promove até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto, que são compostas por um representante da mesa da assembleia-geral que preside e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais compete exercer as funções de secretário.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito, bem como pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decurso da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade sempre que ocorra empate na votação.

4- O horário de funcionamento da assembleia-geral eleitoral é objecto de deliberação da mesa da assembleia-geral.

Artigo 84.º

Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado, acompanhado de cópia do bilhete de identidade;

c) Este envelope introduzido noutra, endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- Só são considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou com data de carimbo do correio anterior.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de ter recebido todas as atas das mesas de voto e se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 85.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto são editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia-geral com forma rectangular e dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, sendo impressos em papel liso e não transparente sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto são impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 78.º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estão à disposição dos associados no próprio ato eleitoral.

4- Para os efeitos previstos no número 3 do artigo 83.º, o associado deverá requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral o boletim de voto, que lhe será entregue na sede do sindicato ou suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia-geral eleitoral.

5- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 86.º

Eleições

1- A identificação dos eleitores é feita através do cartão de associado do sindicato, acompanhado de qualquer documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este recebe das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3- O eleitor deve dirigir-se à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa o eleitor entrega o boletim ao presidente da mesa, que o introduz na urna de voto, enquanto os secretários descarregam os votos nos cadernos eleitorais, que o eleitor assina em local apropriado.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 87.º

Contagem dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, procede-se em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia-geral procede ao apuramento final elaborando a respectiva ata, que é afixada na sede do sindicato e suas delegações, fazendo a proclamação da lista vencedora.

Artigo 88.º

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em qualquer irregularidade do ato eleitoral, o qual é apresentado à mesa da assembleia-geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia-geral aprecia o recurso devidamente fundamentado no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 89.º

Posse

A posse dos membros eleitos é conferida, nos termos dos presentes estatutos, no prazo de 30 dias após a proclamação dos resultados, salvo se tiver havido recurso caso em que a posse será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da mesa da assembleia-geral.

Artigo 90.º

A interpretação e a integração de lacunas das disposições da presente subsecção são da competência da mesa da assembleia-geral.

SECÇÃO III

Da organização regional

Artigo 91.º

1- O sindicato pode vir a ter direções regionais em Aveiro, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Lisboa, Porto e das regiões administrativas que vierem a ser criadas.

2- A direção do sindicato escolherá entre si o responsável por cada uma delas.

3- Cada direção regional compõe-se no total por sete membros efetivos, eleitos pela respetiva assembleia regional de sócios, simultaneamente com os órgãos do sindicato referido no número 1 do artigo 48.º

4- Podem integrar a direção do sindicato até um terço do total dos membros de cada direção regional.

5- Compete às direções regionais:

a) Desenvolver atividade sindical no âmbito da respetiva região, em conformidade com as orientações da comissão executiva do sindicato;

b) Assegurar o bom funcionamento da ação sindical na região, sem contudo possuírem autonomia financeira ou administrativa;

c) Dar a conhecer à direção do sindicato os problemas da respetiva região;

d) As direções regionais reúnem de três em três meses, sendo obrigatoriamente lavrada ata de cada reunião e enviadas as suas conclusões à comissão executiva.

CAPÍTULO VI

Receitas

Artigo 92.º

Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas gerais e suplementares específicas, dos associados;

- b) As receitas extraordinárias e financeiras;
- c) As contribuições voluntárias;
- d) Todas as quantias provenientes de acordos ou contratos.

Artigo 93.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.
- 2- A partir do saldo da conta de gerência constituir-se-á um fundo de reserva sindical, no valor mínimo de 10 % do respectivo saldo anual, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 3- A utilização do fundo de reserva sindical depende de autorização prévia da assembleia-geral.

CAPÍTULO VII

Da revisão dos estatutos

Artigo 94.º

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.
- 2- A convocatória da assembleia-geral a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de trinta dias e publicada nos dois jornais mais lidos na área do sindicato.
- 3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.
- 4- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

CAPÍTULO VIII

Fusão, integração e dissolução

Artigo 95.º

- 1- A fusão, integração e a dissolução do sindicato só se verifica por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, 3/4 do número total dos votos validamente expressos.
- 2- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

Artigo 96.º

Forma de fusão e dissolução

A assembleia-geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processa, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

Registado em 18 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral	Luis Manuel Campos Simões
Secretário-geral adjunto	João Paulo Valada Santos Campos Palrilha
Secretário nacional tesoureiro	Pedro Miguel Silva Pereira Costa
Secretário nacional	Clara Sofia Amaral Ferreira Azevedo
Secretário nacional	Francisco Maria Silva Peixoto
Suplente	André Morgado Monteiro
Suplente	Rui Jorge Martins Carvalho

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Cristina Teixeira Peixoto.

1.ª vice-presidente - Cristina Maria Baptista Pinto Santos Silva.

2.ª vice-presidente - Filomena Maria Alves Tavares.

Tesoureira - Maria Alice Santos Ramos.

Vogais:

Abelina Maria Correia Borges Sanches.

Adelina Maria Almeida Costa Monteiro.

Albina Conceição Rocha Teixeira.

Alda Cristina Jesus Almeida Pinto Guedes.

Aida Maria Loureiro Santos.

Ana Cristina Loureiro Sousa.

Ana Cristina Mendes Gouveia Branquinho Freitas Fonseca Ana Isabel Monteiro Carvalhosa.

Ana Maria Ferreira Soares Pinto Costa.

António Manuel Moura Pinto Pureza.

António Manuel Rosário Ferreira.

Artur Jorge André Dias.

Aurora Eva Alves Silva.

Carla Cristina Costa Mendonça.

Carla Maria Machado Guedes Bernardo.

Carla Sofia Marques Branco.

Cármem Maria Rocha.

Cármem Raquel Silva Costa Madureira.

Carminda Maria Conceição Duarte Catarino Almeida.

Cláudia Vanessa Monteiro Santos Seabra.

Delfina Santos Moreira Costa.

Donzelina Manuela Rocha Rodrigues.

Dulce Bonfim Mendes Silva.

Énia Susete Soares Pinto.

Esperança Barbedo Andrade Rodrigues.

Fernando Joni Almeida Dias Ribeiro.

Fernando Manuel Pereira Sousa Ribeiro.

Filipa Sofia Paiva Pereira.

Idalina Maria Ribeiro Rodrigues.
Isabel Rute Batista Ribeiro.
José Manuel Cardoso Santos.
José Manuel Gomes Silva.
Lígia Daniela Ferreira Ferreira.
Lúcia Monteiro Fernandes Cruz.
Luis Carlos Silva Costa Marques.
Margarida Maria Dias Andrade Castro.
Maria Apresentação Moreira Mota Oliveira.
Maria Cândida Alves Marques.
Maria Clara Costa Monteiro Resende.
Maria Conceição Lopes Correia Pereira.
Maria Dulce Rocha Pinto Cancela.
Maria Emília Oliveira Pinto.
Maria Fátima Rebelo Duarte.
Maria Graça Pimentel Machado Santos.
Maria José Sousa Carneiro.
Maria Manuel Castro Alves.
Maria Natália Sousa Machado.
Maria Nazaré Lopes Pinto.
Maria Palmira Baptista Figueiredo.
Maria Rosário Oliveira Borges Fidalgo Cunha.
Marisa Isabel Tavares Pinto.
Olinda Conceição Gonçalves Velho.
Otilia Maria Correia Teixeira Rodrigues.
Paula Carina Carvalho Silva.
Paula Filipa Urbano Loureiro.
Paulo Rogério Canha Chaves.
Paulo Sérgio Almeida Lousada.
Rosa Maria Pinheiro Faustino.
Rosa Martins Lourenço Marques Sarmento.
Sandra Cristina Oliveira Borges Pereira.
Sandra Isabel Gonçalves Sá Oliveira.
Sílvia Marisa Sousa Fernandes.
Sónia Maria Alves Almeida Barbosa.
Susana Lima Fernandes.
Susana Manuela Venâncio Ferreira.
Susana Maria Jesus Ferreira Alves.
Telma Clarisse Soares Pinto.
Teresa Conceição Dias Ribeiro.
Teresa Maria Carmo Batista.

Suplentes:

Adriano Azevedo Borges.
Anabela Santos Coelho.
Carlos Manuel Castro Silva.
Cláudia Susana Afonso Costa.
Edgar Carmo Sousa.
Fernanda Borges Santos Macedo.
Gisela Maria Rocha Ferreira.
Helena Maria Vilela Alves.
Lídia Maria Carvalho Jorge.
Maria Carmo Serra Martins Ferreira Almeida.
Maria Céu Carvalho Fontes Laranjeira.
Maria Fátima Cunha Rocha.
Maria Lurdes Eira Matos Fonseca.

Olinda Maria Neves Almeida.
Paula Cristina Martins Rocha Ferreira.
Paulo Sérgio Moreira Coelho.
Sara Cristina Tavares Ferreira.
Sónia Manuela Branco Botelho.
Susana Maria Monteiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Associação de Farmácias de Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 24 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2012.

TÍTULO I**Disposições gerais****CAPÍTULO I****Denominação, natureza jurídica, sede e duração****Artigo 1.º**

A Associação de Farmácias de Portugal é uma associação, constituída nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/1975, de 30 de abril, representativa dos proprietários de farmácia e regulada, actualmente, de acordo com o estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 2.º

A associação tem âmbito nacional e sede na cidade do Porto.

Artigo 3.º

A associação existirá por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II**Dos fins****Artigo 4.º**

1- A associação propõe-se defender os direitos e interesses das farmácias associadas, representando os seus sócios em todas as áreas de utilidade para a prossecução de objectivos de proveito comum, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou intervir nas negociações das convenções de âmbito geral;

- b) Celebrar acordos sobre o regime de fornecimento de medicamentos com todas as entidades públicas ou privadas, sempre que tal se mostre necessário;
 - c) Prestar serviços de interesse comum às associadas ou criar instituições para esse efeito;
 - d) Constituir ou fazer parte de sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, cuja atividade possa contribuir para uma maior eficácia na prossecução dos fins da associação;
 - e) Proporcionar apoio administrativo e técnico que se revele necessário para a defesa do proveito comum das associadas e para o desenvolvimento da actividade;
 - f) Pugnar pela defesa dos interesses profissionais, éticos e económicos do exercício da actividade, perante todas as instâncias nacionais e comunitárias;
 - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - h) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses colectivos das suas associadas, nos termos da lei.
- 2- O âmbito dos objectivos sociais será desenvolvido com mais detalhe no regulamento interno.
- 3- A associação não pode dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, sem prejuízo do disposto nas alíneas c), d) e e) do número 1 deste artigo.

TÍTULO II

Dos sócios

CAPÍTULO I

Das categorias

Artigo 5.º

A associação é constituída por todos os sócios efectivos.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda da qualidade de sócio

Artigo 6.º

Podem ser sócios efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, que exerçam ou desenvolvam a actividade de farmácia de oficina, nos termos definidos por lei, entendendo-se como associada cada farmácia individualmente considerada, conforme o seu registo no Infarmed.

Artigo 7.º

- 1- A admissão de sócios é da competência da direcção, e depende da comprovação dos requisitos exigidos no artigo anterior e do pagamento de uma jóia, por cada uma das farmácias que pretendam associar à associação.
- 2- Pode ser recusada a inscrição quando houver motivos ponderosos que o justifiquem, tendo o candidato, neste caso, o direito de recorrer da decisão para a assembleia geral; o recurso constará obrigatoriamente da ordem de trabalhos da primeira assembleia geral que se realize após a apresentação do recurso.
- 3- Os documentos que o sócio deverá apresentar para instruir o seu processo de admissão, de modo a comprovar os requisitos que são exigidos no artigo anterior são os descritos no artigo 6.º do regulamento interno.
- 4- A direcção pode exigir informações e elementos complementares que entenda necessários.

Artigo 8.º

A perda da qualidade de sócio verifica-se com:

- a) O encerramento definitivo da farmácia e/ou farmácias de que o sócio seja proprietário;
- b) A decisão judicial da declaração de insolvência do sócio;
- c) A perda de qualquer dos requisitos exigidos no artigo 6.º;
- d) O não pagamento das respectivas quotas durante três meses consecutivos.

Artigo 9.º

1- Serão excluídos os sócios:

a) Sobre os quais, em procedimento disciplinar devidamente organizado e instruído e depois de apresentada defesa escrita às acusações formuladas, resulte provado que violaram os seus deveres estatutários para com a associação;

b) Que lancem dolosamente o descrédito sobre a associação.

2- A exclusão do sócio é da competência da direcção, só podendo ser aplicada esta pena em caso de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Artigo 10.º

Os sócios que, por qualquer forma, deixem de pertencer à associação não terão direito a receber o valor das jóias e das quotizações que hajam pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foram membros da associação.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos sócios

Artigo 11.º

São direitos dos sócios:

a) Votar e ser votado para os corpos directivos, com respeito pelas limitações constantes do artigo 8.º do regulamento interno;

b) Tomar parte nos trabalhos das assembleias gerais;

c) Participar em todas as actividades que a associação se proponha executar;

d) Gozar de todas as regalias e serviços que a associação possa proporcionar;

e) Apresentar à direcção as sugestões que se lhes afigurem convenientes para o bom nome e prestígio da associação, comunicando os factos que possam interessar à prossecução dos seus fins;

f) Examinar a escrituração e as contas da associação, nos termos das disposições estatutárias e regulamentares;

g) Requerer a convocação da assembleia geral, em conformidade com o disposto nestes estatutos e no regulamento interno;

h) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direcção;

i) Desvincular-se da associação, cessando a sua qualidade de sócio a todo o tempo, sem prejuízo da regularização de todos os seus créditos e débitos à associação.

Artigo 12.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar com pontualidade a jóia de admissão e a quota que forem fixadas para cada uma das farmácias inscritas na associação;

b) Desempenhar com zelo e assiduidade os cargos para que foram eleitos ou nomeados;

c) Respeitar as disposições dos estatutos e regulamento interno;

d) Cumprir as deliberações legalmente tomadas pelos órgãos da associação;

e) Comunicar à associação, no prazo máximo de 30 dias após a sua ocorrência, todas as alterações que se verifiquem no seu estabelecimento e na propriedade dos mesmos e que sejam pertinentes para o seu processo;

f) Tratar respeitosamente todos os sócios e em especial os membros dos corpos gerentes, no exercício dos seus cargos;

g) Contribuir por todos os meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da associação com vista a promover uma melhor concretização dos seus fins;

h) Participar aos órgãos competentes da associação todas as infracções de que tenham conhecimento, em especial as que afectem os seus interesses comuns.

TÍTULO III

Organização

CAPÍTULO I

Sua discriminação

Artigo 13.º

São órgãos da associação:

- 1- A assembleia geral;
- 2- A direcção;
- 3- O conselho fiscal.

Artigo 14.º

As eleições dos titulares dos órgãos sociais é feita por escrutínio secreto e por meio de listas completas contendo os nomes e os cargos - salvo quando se trate de eleições parciais, caso em que só constarão os nomes necessários dos cargos novos, neste caso sob propostas dos membros dos órgãos sociais em funções:

- 1- Será eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos dos sócios presentes na assembleia geral;
- 2- No caso de ser apresentada uma lista única, esta, para ser eleita, terá de ter mais votos a favor do que contra, no mínimo de um terço dos votos dos sócios presentes na assembleia geral;
- 3- É assegurada a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

Artigo 15.º

As listas completas a que se refere o artigo anterior serão obrigatoriamente propostas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias antes da realização da assembleia eleitoral e subscritas por um quarto do número total dos sócios, num mínimo de 25.

Artigo 16.º

As sociedades serão representadas, nas assembleias gerais, por um dos seus administradores ou gerentes, ou ainda nos termos previstos para a representação dos sócios individuais, regulamentada nos números seguintes:

- 1- Qualquer sócio pode fazer-se representar numa assembleia geral por procurador, o qual só poderá intervir dentro dos poderes de representação especificamente delegados em procuração legal e limitada para o assunto da representação, que tem de estar contido na ordem do dia;
- 2- A procuração só pode ser substituída por carta dirigida ao presidente da mesa, nos termos referidos para a procuração e com a assinatura reconhecida por pessoa ou entidade legalmente competente ou por um membro da direcção;
- 3- Cada pessoa singular ou coletiva não pode ser procuradora de mais do que dois sócios;
- 4- O sócio não pode votar, por si ou como procurador de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e o próprio, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

Artigo 17.º

Aberta a sessão eleitoral, cada sócio deve entregar o seu voto ao presidente da mesa, que o introduz na urna, depois de verificada a identidade do sócio e ter sido dada baixa no caderno eleitoral.

Artigo 18.º

Encerrada a votação, deve fazer-se o escrutínio.

Artigo 19.º

Terminado o apuramento, é anunciado o resultado da eleição e são proclamados os eleitos.

Artigo 20.º

- 1- Os titulares dos órgãos sociais tomam posse até 15 dias após a sua eleição.

2- Os titulares dos órgãos sociais eleitos fora de época normal, tomam posse até oito dias após a eleição.

Artigo 21.º

Os membros dos órgãos sociais que se demitam devem continuar nas suas funções até que sejam substituídos pelos novos eleitos.

Artigo 22.º

1- Todos os titulares dos órgãos são eleitos por períodos de quatro anos, em escrutínio secreto, à pluralidade de votos, em assembleia geral ordinária de todos os sócios no gozo efectivo dos seus direitos, a realizar no mês de março dos anos em que tiver lugar.

2- Verificando-se que, por falta ou impedimento dos seus titulares, não pode funcionar qualquer dos órgãos da associação, recorrer-se-á a uma assembleia geral extraordinária para se preencherem, por eleição, as vagas que existirem.

Artigo 23.º

Os órgãos da associação podem ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual deverá eleger os membros que transitoriamente assegurarão a gestão da associação até à realização de novas eleições.

Artigo 24.º

1- Os sócios desempenharão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação.

2- Sendo o sócio uma pessoa colectiva, o cargo deverá ser ocupado por um dos seus administradores ou gerentes, que a sociedade indicará livremente.

Artigo 25.º

1- Nenhum sócio pode ser eleito ou nomeado para mais de um cargo.

2- Só são permitidas reeleições para dois mandatos consecutivos.

Artigo 26.º

1- A assembleia geral deliberará a criação de delegações distritais e de secções em zonas de maior concentração de associados, à medida que a expansão da associação o aconselhar.

Artigo 27.º

Cada sócio tem direito a um voto por cada estabelecimento de farmácia de que seja proprietário e que esteja associado a esta associação, tanto nas assembleias eleitorais como nas sessões deliberativas de qualquer órgão, sem prejuízo do direito de representação de outros sócios.

Artigo 28.º

1- É admitido o voto por correspondência, nas eleições para órgãos da associação.

2- É condição de validade do voto que cada uma das listas seja remetida em sobrescrito fechado, com a indicação do órgão para que se destina o voto, e este sobrescrito incluído num outro dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhado de carta com a identificação do sócio e a assinatura reconhecida ou abonada por um director ou membro da mesa.

3- Abertos perante a assembleia estes sobrescritos contendo as listas, será dada baixa do votante no caderno eleitoral e as listas introduzidas nas urnas.

CAPÍTULO II

Da assembleia geral

Artigo 29.º

A assembleia geral representa a soberania da Associação de Farmácias de Portugal e é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 30.º

1- A assembleia geral será convocada por meio de circular remetida a cada um dos sócios e anúncio publicado no Portal da Justiça, com antecedência mínima de 15 dias e reunirá em sessão ordinária, pelo menos, duas vezes por ano.

2- Da convocatória devem constar o dia, hora, local da reunião e ordem de trabalhos e ainda as disposições estatutárias em que se baseia.

CAPÍTULO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 31.º

A assembleia geral é dirigida por uma mesa, composta de um presidente, um vice-presidente e um secretário, competindo-lhe convocar e dirigir os trabalhos das assembleias gerais e redigir as actas respectivas.

CAPÍTULO IV

Da direcção

Artigo 32.º

A direcção é constituída por 5 elementos efetivos sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um vogal e um secretário-geral.

Artigo 33.º

São atribuições da direcção a gerência social, administrativa, financeira e disciplinar da associação.

CAPÍTULO V

Do conselho fiscal.

Artigo 34.º

O conselho fiscal é composto de um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 35.º

Ao conselho fiscal cumpre fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, verificar as suas contas e relatórios e dar pareceres sobre os actos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas.

Artigo 36.º

As competências dos órgãos sociais, a sua forma de funcionamento e as suas atribuições constam do regulamento interno.

TÍTULO IV

Da acção disciplinar

Artigo 37.º

1- A acção disciplinar sobre os sócios exerce-se através da direcção, que constituirá necessariamente um conselho disciplinar, podendo ordenar inquéritos ou instaurar processos.

2- Quando o sócio for titular de um órgão da associação ou de delegações ou secções, a competência da acção disciplinar é da assembleia geral, que nomeará de entre os seus membros um conselho disciplinar.

Artigo 38.º

Os tipos de penalidades e competências de aplicação são objecto de regulamentação específica no regulamento interno.

TÍTULO V

Da administração financeira, orçamento e contas

CAPÍTULO I

Da administração financeira

Artigo 39.º

- 1- As receitas da associação classificam-se em ordinárias e extraordinárias.
- 2- São ordinárias as receitas provenientes de:
 - a) Jóias e quotas a pagar pelos sócios;
 - b) As quantias cobradas pelos serviços prestados;
 - c) O produto da venda de cartões de identificação, emblemas e outros;
 - d) Os rendimentos dos seus bens.
- 3- São extraordinárias as receitas provenientes de:
 - a) O produto de multas e indemnizações;
 - b) Os subsídios, contribuições ou donativos que a qualquer título lhe sejam atribuídos e a que não se oponha a livre e independente prossecução dos seus fins;
 - c) As doações, legados ou heranças de que seja beneficiária e que delibere aceitar;
 - d) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 40.º

Pela admissão pagará o sócio por cada uma das farmácias associadas uma jóia de montante a fixar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 41.º

- 1- Todos os sócios pagarão uma quota mensal, correspondente a cada farmácia, de montante a fixar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.
- 2- A quota pode ser paga anual, semestral, trimestral ou mensalmente, mas sempre no início do período a que respeitar.
- 3- Em caso de encerramento temporário, devidamente autorizado pelo INFARMED, por período superior a 60 dias, a farmácia fica isenta da obrigação do pagamento da quota pelo período que durar o encerramento.
- 4- As despesas e encargos que resultem para a associação do atraso do pagamento das quotas serão imputados ao sócio devedor.

Artigo 42.º

- 1- As despesas da associação classificam-se em ordinárias e extraordinárias.
- 2- São ordinárias as despesas de carácter normal e permanente exigidas pela prossecução dos fins da associação.
- 3- São extraordinárias todas as outras.

Artigo 43.º

- 1- A administração financeira da associação obedecerá a um orçamento anual, a aprovar pela assembleia geral, rectificado por um orçamento suplementar, quando necessário.
- 2- A proposta de orçamento ordinário de cada exercício será apresentada pela direcção à mesa da assembleia geral, de modo a ser submetida à aprovação durante o mês de novembro do ano anterior.
- 3- Os orçamentos suplementares deverão ser organizados em ordem a ser aprovados antes do início da sua execução.
- 4- As despesas ordinárias deverão cingir-se estritamente às verbas inscritas nos orçamentos.

Artigo 44.º

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 45.º

1- A direcção prestará anualmente contas da sua gerência, elaborando o balanço e contas do exercício, reportados a 31 de dezembro de cada ano, os quais, acompanhados de um relatório explicativo e parecer do conselho fiscal, deverão ser apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral até 28 de fevereiro do ano seguinte.

2- O relatório, balanço e contas apresentados pela direcção serão submetidos à aprovação da assembleia geral até 30 dias depois da sua apresentação ao presidente da mesa, em sessão ordinária expressamente convocada para o efeito.

3- Desde a data da convocatória da assembleia geral e até à realização da sessão, deverão estar presentes na sede da associação exemplares de todos os referidos documentos, para consulta e exame pelos sócios.

4- No local da sessão estarão exemplares daqueles documentos para distribuição pelos sócios que comparecerem à reunião.

Artigo 46.º

1- O saldo positivo das contas do exercício terá a seguinte aplicação:

a) Para fundo de reserva obrigatório - 10 %;

b) O restante terá a aplicação que a assembleia geral decidir, sob proposta da direcção.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.

Artigo 47.º

1- A associação só poderá adquirir bens móveis ou imóveis que se mostrem necessários à prossecução dos seus fins.

2- Só poderão ser adquiridos bens imóveis, a título oneroso, que se mostrem indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da associação e depois de obtida aprovação da assembleia geral.

3- A alienação de bens imóveis, propriedade da associação, está sujeita à autorização prévia da assembleia geral.

4- As viaturas automóveis não são equiparadas a bens imóveis, para efeito do previsto no número anterior.

TÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 48.º

1- Os presentes estatutos só podem ser revistos ou alterados após dois anos a contar da sua aprovação, sob a proposta fundamentada da direcção ou por requerimento feito pelos sócios dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral que representem um mínimo de um terço dos sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos, excepto se nova legislação entretanto entrada em vigor assim o exigir.

2- No caso de ser requerido pelos sócios, a assembleia geral nomeará uma comissão, que estudará as bases ou alterações propostas e elaborará um relatório, que será enviado ao presidente da mesa da assembleia geral, para ser discutido e votado em definitivo pelos sócios, em continuação da mesma assembleia.

Artigo 49.º

1- No caso de algum facto imponderável determinar a dissolução da associação, fica desde já esclarecido que o destino dos seus bens será aquele que for decidido pela assembleia geral convocada expressamente para esse fim.

2- Essa assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária, que executará as suas deliberações.

3- É expressamente vedada a distribuição de bens relativos ao património da associação pelos seus associados, nos termos do artigo 450.º número 5 do Código do Trabalho.

Artigo 50.º

São considerados sócios fundadores todos os sócios que estiveram na base da criação da associação.

Artigo 51.º

Os sócios eleitos para os órgãos da associação e os eleitos ou nomeados para quaisquer funções de direcção ou orientação só podem entrar em exercício depois de empossados.

Artigo 52.º

Face ao facto de muitas matérias de natureza imperativa se encontrarem reguladas exclusivamente no regulamento interno desta associação, este passa a fazer parte integrante dos presentes estatutos para todos os efeitos legais.

Artigo 53.º

Estes estatutos entram imediatamente em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo nos termos do artigo 449.º número 4 do Código do Trabalho.

Regulamento interno

TÍTULO I

CAPÍTULO I

(Disposições gerais)

Artigo 1.º

A Associação de Farmácias de Portugal, associação representativa dos proprietários de farmácia, fundada em 27 de março de 1991, nos termos do já revogado artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/1975, de 30 de abril, rege-se pelos seus estatutos, pelo presente regulamento interno e pelo estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 2.º

A sua sede é na Av. Sidónio Pais, n.º 331, na cidade do Porto, podendo a mesma ser alterada dentro no mesmo concelho, por simples deliberação da direcção.

Artigo 3.º

A associação adoptará um logótipo que terá por base as insígnias da farmacologia de todos os tempos, conterá uma referência ao seu nome e terá bandeira própria, que a representará nas manifestações de carácter associativo.

Artigo 4.º

A Associação de Farmácias de Portugal manter-se-á rigorosamente afastada de qualquer actividade político-partidária, sendo proibida na associação qualquer discriminação, seja por motivos políticos, ideológicos, religiosos ou quaisquer outros.

CAPÍTULO II

(Dos fins)

Artigo 5.º

No sentido de concretizar os seus fins sociais, a Associação de Farmácias de Portugal propõe-se realizar todas as iniciativas que tenham utilidade para a defesa dos interesses gerais das suas associadas, nomeadamente:

- 1- Celebrará convenções colectivas de trabalho e intervirá nas negociações de convenções de âmbito geral;
- 2- Estabelecerá acordos sobre o regime de fornecimento de medicamentos com todas as instituições com as quais tal prática se mostre útil para os interesses das suas associadas;
- 3- Negociará acordos bancários ou financeiros, a fim de que quaisquer cobranças que, pelo menos na fase inicial de execução dos acordos, possam sofrer atrasos, não perturbem o equilíbrio financeiro das associadas;

4- Proporcionará apoio administrativo, jurídico e técnico que se revele necessário para a defesa dos interesses e proveito comuns das associadas e para o desenvolvimento da actividade;

5- Desenvolverá serviços próprios para difusão pelas associadas de normas legais de natureza técnica, laboral e geral;

6- Organizará estudos com vista à revisão das condições do exercício da actividade, na medida da aproximação aos reais interesses de todas as associadas;

7- Prestará serviços de interesse comum às associadas, de acordo com as possibilidades de desenvolvimento da associação e as prioridades evidenciadas;

8- Procurará desenvolver o espírito de colaboração entre as associadas, com o fim de todos colaborarem na melhoria do exercício da actividade, eliminando todos os atritos entre os profissionais de farmácia;

9- Pugnará pela defesa dos interesses profissionais, éticos e económicos do exercício da actividade, perante todas as instituições nacionais e comunitárias;

10- Procurará, por todos os meios ao seu alcance, que as suas associadas cumpram as normas legais e regulamentares a que estão sujeitos, sem violações nem desrespeito pelas mesmas.

§ único - Os fins sociais são um objectivo dinâmico da associação, que os irá ampliando e corrigindo, dentro das suas grandes linhas de acção, em sintonia com as mudanças sócio-profissionais e legislativas que se forem produzindo no país e na comunidade europeia, fundamentalmente.

TÍTULO II

(Dos sócios)

Artigo 6.º

Para instruir o processo de admissão, nos termos do número 3 do artigo 7.º dos estatutos, cada sócio deve apresentar:

1- Fotocópia do alvará de propriedade da farmácia, com averbamento em seu nome ou documento suficiente que prove que tal averbamento foi requerido;

2- O boletim de admissão devidamente preenchido com a indicação de todos os elementos nele solicitados;

3- Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão do Cidadão, autorização de residência permanente ou certidão da Conservatória do Registo Comercial no caso de pessoas colectivas;

4- Fotocópia do Cartão de Identificação Fiscal (da pessoa singular ou colectiva conforme o caso);

5- Autorização para pagamento das quotas através de desconto directo em valores da associada que estejam em poder da associação.

Artigo 7.º

Os direitos e deveres dos sócios são os consignados nos artigos 11.º e 12.º dos estatutos.

Artigo 8.º

Os direitos dos sócios compreendem as seguintes limitações:

1- O novo sócio só poderá ser eleito para os órgãos sociais três anos após a sua admissão;

2- O sócio eleito nos termos do número anterior, não pode pertencer, simultaneamente aos corpos sociais de outra associação congénere ou a de quaisquer instituições que possam originar conflitos de interesses com esta associação.

Artigo 9.º

Integram ainda os deveres dos sócios, para além dos elencados no artigo 12.º dos estatutos:

1- Participar em todas as reuniões para que tenha sido convocado;

2- Defender o património da associação;

3- Não aceitar a representação da associação sem nomeação legítima;

4- Usar da máxima urbanidade e correcção na reivindicação dos seus direitos ou na defesa das suas opiniões perante os órgãos sociais ou seus representantes;

5- Colaborar sem reservas no esclarecimento de situações internas da associação, nomeadamente em inquéritos, processos disciplinares ou sindicâncias, para prestígio e salvaguarda da instituição.

TÍTULO III

(Organização)

CAPÍTULO I

(Sua discriminação)

Artigo 10.º

Em conformidade com os estatutos, os órgãos da associação são: a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

- 1- Os membros dos órgãos sociais não podem acumular cargos.
- 2- Os membros eleitos que faltarem a três sessões seguidas do órgão de que fazem parte, sem motivo justificado, perdem o mandato.

Artigo 12.º

As votações nos órgãos sociais são sempre nominais, com excepção da assembleia geral, devendo constar da acta.

Artigo 13.º

- 1- Os actos ou deliberações dos órgãos sociais, contrários aos estatutos, ao regulamento interno ou às deliberações da assembleia geral, são anuláveis e, não obrigam a associação ficando pessoal, solidária e ilimitadamente responsáveis todos os membros que as votaram favoravelmente.
- 2- Os membros dos órgãos sociais que não tomaram parte nos actos e deliberações e que para a prática dos mesmos não foram ouvidos ou tendo-o sido, se manifestaram contra pela forma adequadamente válida ficam isentos da responsabilidade prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 14.º

As obrigações dos órgãos sociais não cessam no final do mandato, mas apenas com o acto de posse e após entrega formal dos cargos aos seus legais sucessores.

Artigo 15.º

Se a direcção se demitir ou perder a maioria, o presidente comunica tal facto à mesa da assembleia geral, que promoverá a eleição expedita de uma comissão administrativa de três elementos para gerir a instituição até eleição de novo elenco directivo.

Artigo 16.º

A demissão ou perda do mandato de mais de dois terços dos elementos iniciais dos órgãos sociais, obriga a eleições gerais.

CAPÍTULO II

(Da assembleia geral)

Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e nela reside o poder supremo da associação.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral considera-se regularmente constituída, nos actos em que não se exija maioria qualificada, sempre que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios que a constituem.

2- Porém, reunirá em segunda convocatória meia hora depois da inicialmente marcada para a primeira, com o número de sócios que se encontrem presentes.

3- Em regra, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes ou representados.

Artigo 19.º

As sessões para discussão de qualquer alteração dos estatutos deverão ser convocadas expressamente para esse fim e nelas deverão estar presentes ou representados, em primeira convocatória, pelo menos dois terços dos sócios que constituem a assembleia geral e as propostas deverão obter a maioria de três quartos dos votos dos sócios presentes.

Artigo 20.º

As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos da totalidade das associadas.

Artigo 21.º

A assembleia geral reúne em sessões ordinárias:

1- Em março de cada ano, para apreciar, discutir e votar o relatório, balanço e contas da gerência do ano anterior;

2- Em cada quadriénio, também no mês de março, para proceder à eleição dos órgãos sociais para o quadriénio imediato;

3- No mês de novembro de cada ano para apreciar, discutir e votar o orçamento ordinário, bem como submeter à sua apreciação qualquer plano de actividades que a direcção entenda elaborar para o ano seguinte.

Artigo 22.º

1- Nas assembleias gerais haverá sempre um período máximo de trinta minutos, antes de cada ordem do dia, para tratar de qualquer assunto de interesse para a associação.

2- Não pode votar-se neste período qualquer proposta que afecte a vida da colectividade ou direito/interesse das associadas.

3- Se a assembleia geral, porém, assim o entender por votação expressa, o presidente convocará uma assembleia geral extraordinária especialmente para esse fim.

Artigo 23.º

1- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária sempre que a direcção, o conselho fiscal ou um terço do número total dos sócios, no pleno gozo dos seus direitos o requeiram, com um fim legítimo e ainda quando o presidente da mesa, por sua iniciativa, a convoque, devendo, em qualquer dos casos, designar-se o assunto da ordem de trabalhos.

2- Quando a assembleia geral reunir a requerimento dos sócios, só poderá funcionar e ter validade desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

3- Se o presidente da mesa não convocar a assembleia nos casos em que regulamentarmente deva fazê-lo, poderão convocá-la os que a requereram, observando os termos do artigo 30.º dos estatutos.

Artigo 24.º

1- Nas sessões da assembleia geral são vedadas as discussões sobre assuntos diversos dos indicados nas respectivas convocatórias sob pena de anulabilidade, salvo se todos os sócios comparecerem ou se fizerem representar à reunião e todos concordarem com o aditamento.

2- A comparência de todos os sócios ou a sua representação sanciona quaisquer irregularidades, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

Artigo 25.º

São atribuições da assembleia geral:

1- Eleger os membros dos órgãos sociais e destituí-los sempre que assim o exija o prestígio, bom funcionamento da associação ou qualquer outro motivo devidamente fundamentado;

2- Discutir e votar o relatório e contas, o balanço, o orçamento e o plano de actividades;

3- Resolver, em última instância, os recursos disciplinares que para ela forem interpostos;

- 4- Aprovar ou rejeitar a criação de delegações distritais e secções que a direcção mediante proposta devidamente fundamentada da direcção, e que se julgue de interesse para a associação;
- 5- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;
- 6- Proceder à alteração dos estatutos e interpretar quaisquer preceitos dos estatutos sobre os quais haja dúvidas e deliberar a sua alteração;
- 7- Fixar a jónia e a quota mensal a que se refere a alínea *a*) do número 2 do artigo 39.º, 40.º e número 1 do artigo 41.º dos estatutos;
- 8- Aprovar os regulamentos que a direcção entenda necessários para a boa execução das normas estatutárias;
- 9- Exercer acção disciplinar sobre os sócios que integram os órgãos sociais, através de um conselho disciplinar que será constituído de acordo com o artigo 45.º do presente regulamento;
- 10- Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a associação;
- 11- Deliberar sobre a extinção da associação e a autorização para esta demandar os titulares dos órgãos sociais por factos praticados no exercício do cargo;
- 12- Decidir os recursos interpostos pelos candidatos que vejam recusada a sua inscrição na associação.

CAPÍTULO III

(Da mesa da assembleia geral)

Artigo 26.º

A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta de um presidente, vice-presidente e um secretário.

Artigo 27.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- 1- Convocar as sessões ordinárias nos prazos estabelecidas e as extraordinárias em todos os casos previstos nos estatutos e neste regulamento;
- 2- Dirigir os trabalhos, assegurar a disciplina, orientar as discussões e proceder às votações, de harmonia com o presente regulamento;
- 3- Rubricar e assinar os termos de abertura e encerramento dos principais livros da associação;
- 4- Resolver sobre todo o expediente que seja endereçado à mesa da assembleia geral;
- 5- Dar posse aos titulares dos órgãos sociais eleitos;
- 6- Representar a associação em todos os actos de carácter associativo, quando assim o exija o dever do cargo.

§ único. O presidente é substituído nos seus impedimentos pelo vice-presidente.

Artigo 28.º

Compete ao secretário:

- 1- Substituir o presidente e o vice-presidente nos seus impedimentos, com excepção do disposto nos números 5 e 6 do artigo anterior, que serão da competência do presidente da mesa da assembleia geral;
- 2- Ler as actas das sessões, os avisos convocatórios e o expediente;
- 3- Lavrar as actas e assiná-las com o presidente;
- 4- Comunicar aos outros órgãos sociais e a quaisquer interessados, as deliberações da assembleia.

CAPÍTULO IV

(Da direcção)

Artigo 29.º

A direcção é composta por cinco elementos efetivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um vogal e um secretário-geral.

Artigo 30.º

São atribuições da direcção:

- 1- A administração e orientação geral da associação, com zelo e economia na prossecução dos seus fins, dentro das disposições estatutárias e regulamentares;
- 2- Admitir ou recusar a inscrição de sócios e decidir sobre a caducidade ou exclusão da mesma e dos pedidos de demissão;
- 3- Cobrar as quotas e jóias e pagar as despesas;
- 4- Ter devidamente escriturados os livros de contas existentes;
- 5- Representar a associação em juízo e fora dele;
- 6- Reunir ordinariamente em dias previamente fixados;
- 7- Lavrar em livro próprio as actas das reuniões efectuadas, mantendo-o actualizado;
- 8- Contratar e demitir empregados, fixando-lhe a remuneração e o regime de trabalho;
- 9- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e este regulamento e ainda as deliberações da assembleia geral, conselho fiscal e da própria direcção;
- 10- Exercer a acção disciplinar sobre os sócios, através de um conselho disciplinar que constituirá e de que fará parte, um membro da direcção;
- 11- Fazer-se representar pelos seus membros, quando solicitada, nas diversas manifestações associativas que não sejam da competência da assembleia geral;
- 12- Elaborar o plano anual de actividades e orçamento anual e apresentá-lo à mesa da assembleia geral;
- 13- Organizar o relatório e contas de cada exercício, de modo a serem distribuídos a todos os sócios, até 8 dias antes da assembleia geral em que vão ser debatidos;
- 14- Organizar os cadernos eleitorais de modo a estarem sempre presentes e actualizados nas respectivas assembleias gerais;
- 15- Providenciar, nos casos urgentes, sobre quaisquer factos ou ocorrências não previstos nos estatutos;
- 16- Requerer a convocação a assembleia geral quando os estatutos, o regulamento ou circunstâncias especiais o aconselharem;
- 17- Convocar reunião com o conselho fiscal, quando os estatutos, o regulamento ou circunstâncias especiais o aconselharem;
- 18- Nomear ou demitir as comissões destinadas a auxiliar a direcção no estudo ou exercício das actividades a que se propõe a associação;
- 19- Submeter à aprovação da assembleia geral a criação de delegações distritais e de secções em qualquer região do território nacional;
- 20- Sancionar a eleição dos membros propostos para as direcções das delegações e secções;
- 21- Elaborar o regulamento geral e os especiais que os estatutos aconselharem e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- 22- Aplicar as penalidades que sejam da sua competência;
- 23- Promover e facilitar o intercâmbio com entidades de objectivos idênticos aos da associação;
- 24- Decidir sobre a exclusão de sócio da associação nos termos do artigo 9.º dos estatutos.

Artigo 31.º

A direcção reúne mensalmente em sessão ordinária e, extraordinariamente, sempre que seja convocada pelo presidente ou pelo substituto legal.

§ único. Neste último caso, salvo razões ponderosas, a comunicação aos membros da direcção deve ser feita por escrito, com a antecedência de oito dias, mencionando o assunto da convocação.

Artigo 32.º

As decisões consideram-se válidas quando estiver presente a maioria dos seus membros e por maioria de votos, salvo na admissão, rejeição, exclusão ou punição de sócios, em que é indispensável a presença de, pelo menos, quatro membros, sendo a votação por escrutínio secreto e por maioria de votos dos presentes.

Artigo 33.º

A direcção é solidariamente responsável, perante a assembleia geral, pelos actos de administração que praticar.

§ único. A associação obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção sendo sempre necessária que uma das assinaturas seja a do presidente ou vice-presidente.

Artigo 34.º

Compete ao presidente da direcção, especialmente:

- 1- Representar a associação em juízo e fora dele;
- 2- Presidir às reuniões da direcção e orientar os seus trabalhos;
- 3- Usar de voto de qualidade, desempatando a votação, quando o entender conveniente para os interesses, prestígio ou bom nome da associação;
- 4- Assinar a correspondência e toda a documentação que for da responsabilidade da direcção;

§ único. O vice-presidente substituirá o presidente nos seus impedimentos e executará as tarefas que o presidente lhe distribuir, das que lhe são especialmente cometidas.

Artigo 35.º

Compete ao secretário-geral:

- 1- Redigir e lavrar as actas das sessões;
- 2- Dar seguimento ao expediente, nos termos que a direcção tiver estabelecido;
- 3- Ter sempre actualizado o ficheiro de todos os sócios e associadas;
- 4- Dirigir e fiscalizar os serviços da secretaria.

Artigo 36.º

Compete ao tesoureiro:

- 1- Guardar sob sua responsabilidade todas as receitas e valores da associação;
- 2- Satisfazer as ordens de despesas aprovadas;
- 3- Analisar extratos bancários;
- 4- Dirigir e fiscalizar os serviços de contabilidade;
- 5- Representar a direcção nas comissões especiais para que for designado.

Artigo 37.º

Compete ao vogal:

- 1- Auxiliar ou substituir quaisquer membros da direcção, sempre que seja necessário;

CAPÍTULO V

(Do conselho fiscal)

Artigo 38.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 39.º

Ao conselho fiscal cumpre:

- 1- Fiscalizar a administração da associação;
- 2- Assistir às reuniões da direcção, por convite ou por iniciativa própria;
- 3- Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção;
- 4- Requerer a convocação a assembleia geral para sessão extraordinária, sempre que julgue necessário;
- 5- Examinar periodicamente a contabilidade da associação.

Artigo 40.º

O conselho fiscal reunirá, obrigatoriamente, todos os trimestres e, extraordinariamente, quando o presidente assim o entender, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

§ único. Lavrar-se-ão em livros próprios, actas de todas as sessões, que serão assinadas pelos membros nelas presentes.

TÍTULO IV (Da acção disciplinar)

CAPÍTULO I (Da disciplina)

Artigo 41.º

Está sujeito à acção disciplinar o sócio que:

- 1- Deixe de pagar a quota, quando for devida;
- 2- Ofenda ou desrespeite qualquer membro dos órgãos da associação no exercício ou por causa do exercício das suas funções;
- 3- Não acate as indicações ou advertências dos corpos directivos;
- 4- Viole as disposições estatutárias ou regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral ou da direcção;
- 5- Pelo seu comportamento profissional ou associativo se torne elemento de desprestígio para a associação;
- 6- De uma maneira geral, tome atitudes que possam contribuir para o descrédito ou prejuízo da associação e não estejam previstas nos seus estatutos e regulamento.

Artigo 42.º

A acção disciplinar sobre os sócios exerce-se através da direcção, que constituirá um conselho disciplinar presidido por um dos seus membros e constituído por um membro de cada um dos restantes órgãos, aleatoriamente, podendo ainda ser integrado por um técnico exterior à associação, escolhido pelo referido conselho, para garantia de isenção do inquérito ou processo, excepto para as situações de mera advertência.

Artigo 43.º

Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral, quando estiver em causa pena de suspensão por mais de seis meses ou expulsão.

Artigo 44.º

Para que a assembleia geral possa apreciar a decisão recorrida, é absolutamente necessária a presença do acusado ou do seu representante devidamente mandatado para o efeito; caso contrário, manter-se-á a decisão recorrida.

Artigo 45.º

Quando estiver em causa um membro dos órgãos sociais, a competência disciplinar é da assembleia geral, que promoverá a constituição de um conselho disciplinar constituído, pelo menos, por cinco elementos, que serão escolhidos, aleatoriamente, de entre os seus membros, o qual, no prazo de 30 dias, elaborará um processo com relatório final para ser apreciado em assembleia geral, convocada especialmente para esse fim. Esta assembleia continuará em sessão permanente pelo prazo máximo de trinta dias, dentro do qual o respectivo processo deverá ser apreciado e votado.

CAPÍTULO II (Das penalidades)

Artigo 46.º

As penalidades disciplinares são as seguintes:

- 1- Advertência;
- 2- Censura;
- 3- Suspensão, até 1 ano;
- 4- Expulsão.

Artigo 47.º

A aplicação das penas depende da natureza, gravidade e circunstâncias do acto ou facto em causa, competindo ao órgão competente definir e graduar as sanções disciplinares, que têm de seguir a forma escrita.

1- A pena de advertência, é insusceptível de recurso e pode ser aplicada ao sócio que tenha cometido qualquer falta de pequena gravidade.

2- A pena de censura pode ser aplicada nos casos previstos nos números 2, 3 e 4 do artigo 41.º.

3- A pena de suspensão está especialmente indicada para a violação do no número 1 do artigo 41.º e pode aplicar-se, também, nos casos previstos nos números 2, 5 e 6 do referido artigo.

4- A pena de expulsão tem a sua aplicação nos casos previstos nos números 2, 4, 5 e 6 do artigo 41.º, que, pela sua gravidade e consequências, assim o exija, atenta a grave violação dos deveres fundamentais pelo sócio.

Artigo 48.º

As penalidades apenas podem ser aplicadas depois de ouvido o acusado e apreciada a sua defesa, que deverá ser apresentada no prazo de 30 dias após a sua notificação (por carta registada com aviso de recepção) da nota discriminativa dos factos contra ele deduzidos.

Artigo 49.º

Os procedimentos disciplinares seguem a forma escrita e devem iniciar-se obrigatoriamente no prazo de 30 dias depois do conhecimento da infracção pelo órgão competente para agir.

1- Os processos devem ser concluídos com a possível celeridade, sem prejuízo da necessária ponderação e sentido de justiça.

2- Em qualquer processo, cuja tramitação até à conclusão final ultrapasse 90 dias, deve conter justificação fundamentada das razões porque aquele prazo foi ultrapassado.

Artigo 50.º

O sócio expulso pela assembleia geral considera-se excluído definitivamente da associação.

Artigo 51.º

O sócio excluído por falta de pagamento de quotas pode readquirir a sua qualidade de sócio efectivo, desde que satisfaça o débito total vencido e o pagamento de nova jóia, considerando-se, para todos os efeitos, uma nova inscrição e, conseqüentemente, anulado o número de ordem anterior.

TÍTULO V

(Da administração financeira)

Artigo 52.º

As receitas da associação são as ordinárias e extraordinárias previstas no artigo 39.º dos estatutos.

Artigo 53.º

A jóia a pagar pelo novo sócio por cada farmácia de que seja proprietário e que deseje associar a esta associação, nos termos do artigo 40.º dos estatutos, é de 350,00 euros, pagos de uma só vez, no acto da sua admissão, a qual só será formalizada após aquele pagamento.

Artigo 54.º

A quota mensal prevista no artigo 41.º dos estatutos, é de 180,00 euros.

Artigo 55.º

A quota pode ser paga anual, semestral, trimestral ou mensalmente, sempre no início de cada período:

1- Aquando a sua admissão, o novo sócio deve logo declarar a periodicidade de pagamento de quota pela qual opta e pagar de imediato a primeira;

2- O sócio pode mudar a periodicidade de pagamento da quota, desde que comunique a sua intenção à associação com a antecedência de 15 dias.

Artigo 56.º

Quaisquer despesas e encargos que resultem para a associação com a cobrança de quotas em atraso, serão debitadas à associada devedora, sendo esta responsável pelo seu pagamento.

Artigo 57.º

A direcção decidirá o modo de cobrança das quotas, independentemente do eventual pagamento directo, da iniciativa da associada.

Artigo 58.º

A direcção decidirá quais dos serviços que se propõe prestar às suas associadas deverão ser pagos, devendo as quantias a cobrar serem previamente decididas e divulgadas no site da associação pela direcção.

Artigo 59.º

As despesas da associação resultam exclusivamente dos custos inerentes à prossecução dos seus fins estatutários.

1- São ordinárias todas as despesas previstas no seu orçamento anual.

2- Extraordinárias são as despesas que, embora necessárias à continuação dos seus fins, não foram previstas no seu orçamento anual.

Artigo 60.º

A associação depositará, regularmente na sua conta bancária as verbas recebidas, deixando em caixa o dinheiro indispensável às despesas correntes ou ao pagamento de compromissos que exijam esse meio de pagamento.

Artigo 61.º

A movimentação das contas bancárias será feita com as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma das assinaturas ser sempre a do presidente ou vice-presidente da associação.

TÍTULO VI**(Disposições transitórias)****Artigo 62.º**

Este regulamento entra em vigor após a aprovação e entrada em vigor dos novos estatutos desta associação.

Registado em 13 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - A Panificadora do Carido, L.^{da}, representada por Inácio da Silva Santos.

Secretário - Soares Vieira & C.^a, L.^{da}, representada por António Duarte Fontes.

Tesoureiro - Padaria Alto da Serra - Indústria de Panificação, L.^{da}, representada por Horácio António da Silva Castro.

Vogais:

Cerepal - Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por Alfredo Martins de Brito.

Monte Doce - Padaria e Confeitaria, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Vieira Braga.

Substitutos:

1- Armando & Machado, L.^{da}, representada por Albino Dias de Oliveira.

2- Sousa Ferreira, L.^{da}, representada por Luis Filipe Meireles da Costa.

3- Douropão - Agrupamento de Panificação Paivense, L.^{da}, representada por Rui Manuel Mendes da Silva.

4- Padaria da Raposeira, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Alturas Ferreira.

5- Horácio Soares Mendes Xavier, L.^{da}, representada por Horácio Salvador Sampaio Soares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Germen - Moagem de Cereais, SA, representada por Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Secretário - Cerealis - Produtos Alimentares, SA, representada por Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Tesoureiro - Carneiro, Campos & Cia, L.^{da}, representada por João Miguel Alves Pimenta de Bastos Monteiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos
- APESPE-RH - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e dos Recursos Humanos - APESPE-RH publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - Randstad Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, SA, passa a ser representada por Raúl José da Silva Neto.

Vice-presidente da direção - Kelly Services - Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, passa a ser representada Rui Miguel de Sousa Pinto Barroso.

Tesoureiro - Manpower Portugal - Empresa de Trabalho Temporário, SA, passa a ser representada por Rui Fernando Dias Teixeira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação. L.^{da}:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 16 de outubro de 2023 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da}
Sede: Estrada Nacional 115 km, 78.67 - 2664-502 S. Julião do Tojal.»

(Seguem as assinaturas de 9 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos dos artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE informa V. Ex.ªs que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA em matéria de segurança e saúde no trabalho, para o triénio 2023/2026, nos dias 25 e 26 de outubro de 2023.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos, STTS, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 13 de outubro de 2023 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC.

Morada: Guarda Inglesa, 3041-951 Coimbra.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA, realizada em 22 de setembro de 2022.

Efetivos:

Maria Guilhermina Machado Carvalho.
Jorge Manuel Silva Costa.
Paula Cristina Pereira Costa.
Joaquim Fernando Mota Gomes.
Rosa dos Anjos Vieira Gomes Cardoso.

Suplentes:

Lara Inês Figueiredo Barbosa.
Domingos Brandão de Pinho.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA, realizada em 3 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Efetivos:

Diogo Filipe Pereira Lourenço.

Rafael José Gonçalves Curado.

Luís Miguel da Silva Rocha.

Susana Conceição Silva.

Registado em 18 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Irmãos Monteiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Irmãos Monteiro, SA, realizada em 3 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Efetivos:

Celestino Manuel da Silva Gomes.
Garrett Boa Esperança dos Ramos.

Suplentes:

Sara Raquel Gonçalves Saldida Faro.
Luísa Maria da Rosária Simões Vieira.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN Portgás Distribuição, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN Portgás Distribuição, SA, realizada em 22 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Reinaldo Lopes.
Gabriela Madeira.

Suplentes:

Ana Veloso.
Baltazar Ferreira.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN Atlântico - Terminal de GNL, SA, realizada em 22 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivo:

João Quaresma.

Suplente:

Hélio Búzio.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN / Rede Eléctrica Nacional, SA, realizada em 22 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

David Vitorino.
Alexandre Galvão.
João Santos.

Suplentes:

Cláudio Galvão.
Paulo Patrão.
Cláudio Trovisco.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN - Gasodutos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN - Gasodutos, SA, realizada em 22 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Luis Ribeiro.
Ana Marta Pereira.

Suplentes:

Raul Correia.
Filipe Roberto.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN Serviços, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN Serviços, SA, realizada em 22 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

Efetivos:

José Eloy Cruz.
Sónia Vilela.
Roberto Ferra.

Suplentes:

Jonathan Garcia.
Pedro Correia.
Aurea Bastos.

Registado em 14 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 162 do livro n.º 1.