

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 74/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benfica e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 75/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benfica e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	15
– Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Faro e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	25
– Acordo coletivo de trabalho n.º 77/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Fronteira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	34
– Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	38
– Acordo coletivo de trabalho n.º 79/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	49
– Acordo coletivo de trabalho n.º 80/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	55
– Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Barrancos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	61
– Acordo coletivo de trabalho n.º 82/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Barrancos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	77
– Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	93
– Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	107

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Revisão global 117
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos (quadro farmacêutico) 162
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras e texto consolidado 184
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 213
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 217
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 221
- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 225
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro 258
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica 260
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro 262
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica 264
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) 266
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras 268
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) 270

- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras 272

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Eleição 274
- Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Eleição 275
- Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Eleição 276
- Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração 277

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Eleição 278
- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Eleição 279
- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Eleição 280
- ACIS - Associação Empresarial Beira Alta - Eleição 281
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Substituição 282

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Substituição 283

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- TRESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória 284

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Navigator Pulp Aveiro, SA - Eleição 285
- Poolplaca Portuguesa Plásticos, L.^{da} - Eleição 286
- Acciona Facility Services, SA - Eleição 287

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 74/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benfica e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

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 ao artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados por qualquer vínculo, que exercem funções na Junta de Freguesia de Benfica, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima -se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 190 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo revê o ACT 285/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 65, de 4 de abril de 2016 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período de funcionamento**

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^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- A alínea b) pode aplicar-se aos serviços do Mercado de Benfica, Complexos Desportivos, Atendimento/Espaço Cidadão e Comércio.

6- A alínea c) pode aplicar-se aos serviços do Centro Clínico e Serviços Urbanos.

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 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 um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.^a**Horário de trabalho**

1- Entende-se por horário de trabalho, a determinação das horas de 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, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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 fixar o mapa de horário de trabalho em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesa 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 6.^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 flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

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 7.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas e 00 minutos às 12 horas e 00 minutos e das 14 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

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 semanais.

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

Cláusula 8.^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 horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, 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, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar 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 pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, 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;

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.

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

Cláusula 11.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^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, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- 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 setor que envol-

verão 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 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 13.^a

Regimes de Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora do EP através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACEP.

2- Por acordo escrito entre o EP e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 14.^a;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política do EP.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pelo EP deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACEP e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir no EP sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 14.^a

Teletrabalho em regime fixo

1- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACEP, e identificação do estabelecimento ou Pelouro do EP em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é do EP a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACEP, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao EP, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de um ano, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por igual período, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

5- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao EP, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

6- O EP deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 15.^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 Regulamento Interno da Fixação do Suplemento Remuneratório de Turnos da Junta de Freguesia de Benfica em vigor, com as seguintes percentagens:

- a) 25 %- Regime permanente e total- (7 dias/semana- 3/turnos);
- b) 22 %- Regime permanente e parcial- (7 dias/semana- 2/ turnos);
- c) 22 %- Regime semanal prolongado e total- (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20 %- Regime semanal prolongado e parcial- (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);
- e) 20 %- Regime semanal e total- (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15 %- Regime semanal e parcial- (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 16.^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 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 de 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 suplementar, nos termos do n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 17.^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 18.^a

Trabalho noturno

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

2- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 19.^a

Limites ao trabalho suplementar

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

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar 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 suplementar 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 20.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 da entidade empregadora pública;
- 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 segurança e saúde 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.

Cláusula 21.^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 de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao biénio anterior.

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- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá 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 da presente cláusula.

Cláusula 22.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- 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.

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

5- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;

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

7- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 23.^a

Feriado municipal

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

Cláusula 24.^a

Período Experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias.
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

Cláusula 25.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 26.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores das áreas operacionais (Serviços Urbanos e Manutenção), com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 27.^a

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 28.^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- A associação sindical tem direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada 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 29.^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 e à 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- 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, 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.

Cláusula 30.^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.

Lisboa, 1 de junho de 2023.

Pela Freguesia de Benfica:

Ricardo João de Oliveira Marques, Presidente da Junta de Freguesia de Benfica.

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

Pedro Manuel Dias Salvado, Secretário Nacional e Mandatário.

António Gabriel Caires Sousa, Secretário Nacional e Mandatário.

Depositado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 83/2023, a fl. 54 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 75/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benfica 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 ao artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados por qualquer vínculo, que exercem funções na Junta de Freguesia de Benfica, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 190 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo revê o ACT 256/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 10 de março de 2016 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^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- A alínea b) pode aplicar-se aos serviços do Mercado de Benfica, Complexos Desportivos, Atendimento/Espaço Cidadão e Serviços Urbanos.

6- A alínea c) pode aplicar-se aos serviços do Centro Clínico e Serviços Urbanos.

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 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 um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho, a determinação das horas de 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, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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 de horário de trabalho em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesa 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 6.^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 flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

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 7.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas e 00 minutos às 12 horas e 00 minutos e das 14 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

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 semanais.

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

Cláusula 8.^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 horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, 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, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar 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 pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, 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;

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.

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

Cláusula 11.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^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, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- 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 setor que envol-

verão 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 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 13.^a

Regimes de Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora do EP através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACEP.

2- Por acordo escrito entre o EP e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 14.^a;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política do EP.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pelo EP deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACEP e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir no EP sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 14.^a

Teletrabalho em regime fixo

1- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACEP, e identificação do estabelecimento ou Pelouro do EP em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é do EP a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACEP, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao EP, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de um ano, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por igual período, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

5- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao EP, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

6- O EP deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 15.^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 Regulamento Interno da Fixação do Suplemento Remuneratório de Turnos da Junta de Freguesia de Benfica em vigor, com as seguintes percentagens:

- a) 25 %- Regime permanente e total- (7 dias/semana- 3/turnos);
- b) 22 %- Regime permanente e parcial- (7 dias/semana- 2/ turnos);
- c) 22 %- Regime semanal prolongado e total- (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20 %- Regime semanal prolongado e parcial- (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);
- e) 20 %- Regime semanal e total- (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15 %- Regime semanal e parcial- (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 16.^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 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 de 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 suplementar, nos termos do n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 17.^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 18.^a

Trabalho noturno

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

2- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 19.^a

Limites ao trabalho suplementar

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

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar 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 suplementar 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 20.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 da entidade empregadora pública;
- 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 segurança e saúde 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.

Cláusula 21.^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 de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao biénio anterior.

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- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá 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 da presente cláusula.

Cláusula 22.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- 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.

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

5- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;

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

7- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 23.^a

Feriado municipal

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

Cláusula 24.^a

Período Experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias.
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

Cláusula 25.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 26.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores das áreas operacionais (Serviços Urbanos e Manutenção), com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 27.^a

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 28.^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- A associação sindical tem direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada 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 29.^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 e à 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- 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, 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.

Cláusula 30.^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.

Lisboa, 1 de junho de 2023.

Pela Freguesia de Benfica:

Ricardo João de Oliveira Marques, Presidente da Junta de Freguesia de Benfica.

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

Ludgero Paulo Nascimento Pintão, Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º nº2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Elsa Maria Germano Paiva Arruda, Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º nº2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 84/2023, a fl. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Faro e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

Considerando que o Município de Faro, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade, destacando-se o acréscimo de 3 dias de férias em função do mérito revelado no exercício de funções;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, o qual substitui o acordo coletivo de trabalho n.º 254/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 10 de março de 2016, nos termos seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

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

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 794 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobre vigência

1- O presente acordo substitui o Acordo coletivo de trabalho n.º 254/2016, (ACEEP) publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 49, de 10 de março de 2016, e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação 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 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia total ou parcial,

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

4- A denúncia e sobre vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO II

Duração do período experimental

Cláusula 3.^a

Período experimental

1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, a duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pelo que no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a duração do período experimental tem a seguinte duração:

- a) 180 dias para a carreira de técnico superior;
- b) 120 dias para a carreira de assistente técnico;
- c) 60 dias para a carreira de assistente operacional.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^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 de Internet do Empregador Público.

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.
- 3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.
- 6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a Entidade Empregadora Pública 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 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou na Lei, 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 no n.º 4 do artigo 124.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

2- As modalidades de horário de trabalho a aplicar nos serviços do Empregador Público são fixados por este, depois de ouvidas as associações sindicais que outorgaram o presente Acordo.

Cláusula 8.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação, conforme definido na alínea e) do artigo 4.º, da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no artigo 90.º do Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea g) da LTFP;

2- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvidas as associações sindicais signatárias do presente Acordo.

Cláusula 9.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- Horário rígido:

a) Período da manhã: 9:00 horas às 12:00 horas/13:00 horas

b) Período da tarde: 13:00 horas/14:00 horas às 17:00 horas

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

4- Pode ser fixado pelo Presidente ou Vereador com competência delegada, 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 no número 2, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais.

Cláusula 10.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 dez 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), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

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

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

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

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

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

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

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

10- O gozo de créditos, previsto na alínea b) do n.º 6 é feito no mês seguinte aquele que confere ao trabalhador o direito ao crédito de horas, com limite de 7 horas.

Cláusula 11.^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 em uma hora.

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-Estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 12.^a

Horário desfasado

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador

Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, para 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- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

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

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado Operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender qualquer uma das modalidades previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

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

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

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 colaborador está afeto.

Cláusula 17.^a

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão 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 e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

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

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

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 25 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 50 % da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.

6- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração constante nos n.ºs 1 e 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 18.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites fixados no n.º 2 do artigo 120.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, 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 Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas é fixado em 200 horas, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Cláusula 19.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- A prestação em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, confere direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, nos termos do n.º 3 do artigo 161.º da LTFP, encontra-se definido no regulamento interno de funcionamento, atendimento e horário de trabalho da Câmara Municipal de Faro, conforme Edital n.º 361/2010 de 3 de setembro de 2010.

Cláusula 20.^a

Interrupção Ocasional

1- Nos termos do artigo 102.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, 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.

Cláusula 21.^a

Férias

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP ao qual acumula um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do n.º 4 do referido artigo 126.º e 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 2015-2016, inclusivé, vigorando a partir da sua publicação e sem retroatividade.

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 do desempenho por motivo imputável ao Empregador Público, determina a atribuição de 3 dias de férias por cada ano civil.

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- O empregador público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2- O empregador público 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 (DGAEP), 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 316.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, 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 relativos à vida sindical e aos interesses socio profissionais 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.

Faro, 13 de julho de 2023.

Pelo Município de Faro:

Rogério Conceição Bacalhau Coelho, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Faro.

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

Rosa Maria dos Santos Batista Franco e Maria Teresa Nunes Garcia na qualidade de mandatários e Membros da Direção.

Depositado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 87/2023, a fl. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 77/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Fronteira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas - STFPSSRA

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

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

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LGTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, 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 LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de sete trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a 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 LGTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas

horas, 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 actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

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

7- Os trabalhadores que 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 efectuem 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 directa 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 a EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores e demais modalidades previstas na legislação aplicável, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horário desfasados;
- b) Jornada Contínua.

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 e aplica-se aos trabalhadores inseridos no sector administrativo com os seguintes períodos de duração:

- Manhã: Das 9h00 às 13h00;
- Tarde: Das 14h00 às 17h00.

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 efectivo.

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

4- A jornada contínua 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 adoptante, 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 adoptante, 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 questões de saúde.
- b)* No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior ou na LGTFP e demais legislação aplicável a jornada contínua aplica-se aos trabalhadores inseridos no sector operacional, tendo o seguinte horário:

Único. Das 7:00 às 13:00.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 9.^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 ao 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 efectuado pelo próprio trabalhador.

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

Cláusula 10.^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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, 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, revelando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

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

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

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 11.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 12.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 13.^a

Resolução de Conflitos Colectivos

1- As partes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos 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 colectivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Fronteira, 14 de Julho de 2023.

Município de Fronteira:

Rogério David Sadio da Silva, Presidente da Câmara Municipal de Fronteira.

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

Ana Mafalda Morais da Cruz Nóvoa.

Daniel Conceição Lourenço Reguengo.

Na qualidade de mandatários e membros da direção Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 16 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 89/2023, a fl. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Franca de Xira 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, na redação atual, prevê, nos artigos 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 Vila Franca de Xira, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

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

O empregador público designado por Município de Vila Franca de Xira, no âmbito da respetiva Câmara Municipal, também designado por MVFX, pessoa coletiva de direito público de população e território e regime administrativo, com o número 506614913 e com sede na Praça Afonso de Albuquerque, n.º 2, em Vila Franca de Xira, neste ato representado por Fernando Paulo Ferreira, que intervém e outorga na qualidade de Presidente da respetiva Câmara Municipal, com poderes para o ato, resultantes do disposto na alínea a), do n.º 1, e na alínea f), do n.º 2, do artigo 35º, do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, da qual faz parte integrante como Anexo I, bem como do estatuído no artigo 27º, n.º 2, alínea a), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e constante do respetivo anexo;

E;

A associação sindical designada por Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, doravante também designado por STFPSSRA, pessoa coletiva n.º 507977658, com sede social na Avenida Luís Bivar, n.º 12, 1069- 140 Lisboa, em Lisboa, devidamente representada neste ato por Luís Henrique Moreira Romão Esteves, que intervém e outorga na qualidade de membro da direção e mandatário do STFPSSRA, e por Maria Francelina Guerra Pereira, que intervém e outorga na qualidade de membro da direção e mandatária do STFPSSRA, com poderes bastantes para o ato, conforme credencial emitida para o efeito;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente, regendo-se o acordo coletivo de empregador público ora celebrado e outorgado pelas cláusulas seguintes:

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 Vila Franca de Xira, doravante designada por Câmara Municipal.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara Municipal 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 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de dois anos.

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

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

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal inicia-se às 8h30m e termina às 19h00m, sem prejuízo do funcionamento dos serviços que exercem a respetiva atividade em período temporal distinto ou de forma ininterrupta, nomeadamente nas áreas da higiene urbana e da recolha de resíduos urbanos.

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

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

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

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.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 do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, sem prejuízo das situações excecionais legalmente previstas e devidamente fundamentadas.

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 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

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

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir, preferencialmente e sem prejuízo do disposto no número seguinte, com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- 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 7.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

4- A Câmara Municipal não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, sem a devida e necessária fundamentação e sem a prévia consulta e auscultação dos trabalhadores destinatários da alteração e da associação sindical subscritora.

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

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

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

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

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

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 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 9h00m às 12h30m;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30m.

3- Nos estabelecimentos de educação e ensino pode ser praticado um horário rígido distinto do previsto no número anterior, de acordo com as respetivas necessidades de funcionamento.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um determinado serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos na presente cláusula.

2- Para efeitos do presente ACEP, consideram-se:

- a) plataformas fixas - os períodos diários de presença obrigatória;
- b) plataformas móveis - os períodos diários de presença não obrigatória.

2- As plataformas fixas são as seguintes:

- a) período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 12 horas;
- b) período da tarde - das 14 horas e 30 minutos às 17 horas.

4- Na modalidade de horário flexível, a prestação laboral pode ser efetuada entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória constantes das plataformas fixas a que se referem o número precedente.

5- A adoção e prática de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) a flexibilidade não pode afetar, em caso algum, o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- c) não podem ser prestadas, por dia, mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
- d) o período mínimo de intervalo de descanso diário entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora;
- e) o cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

6- Verificando-se a existência de um excesso ou crédito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, o mencionado excesso ou crédito de horas transita para o período de aferição imediatamente seguinte, sendo gozado no referido período de aferição imediatamente subsequente, até ao limite máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- A marcação das faltas a que se refere o número antecedente reporta-se ao último dia, ou dias, do período de aferição a que o débito respeita.

9- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período de aferição imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 horas para o mês.

10- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a duração média do trabalho diário é de sete horas e, nos serviços com funcionamento aos sábados, o que resultar do respetivo regulamento administrativo municipal interno de duração, horários de trabalho e controlo de assiduidade e pontualidade, o qual será elaborado e aprovado pelo empregador público, mediante consulta prévia à associação sindical subscritora do presente ACEP.

11- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, em contrapartida do direito de gestão individual do respetivo 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, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, o atendimento ao público e os contactos ou reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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 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 pelo prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação, 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 e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços em 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 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 rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- c) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

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

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

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

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

- a) Almoço – entre as 12h00 e as 15h00;
- b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;
- c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo 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 Câmara Municipal deve facultar, sempre que possível, um local adequado para esse efeito.

9- 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.

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 Municipal 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 13.^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 14.^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 artigos 33^o e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4^o, n.º 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89^o e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4^o, n.º 1, alínea g), da LTFP;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

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

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

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem gozar da isenção de horário os trabalhadores 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.

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

3- 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.

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 16.^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 17.^a

Trabalho noturno

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.

Cláusula 18.^a

Interrupções ocasionais

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

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 19.^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 Municipal.

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

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

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

6- 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.

7- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho extraordinário os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites, sem prejuízo da sua superação nos casos excepcionais expressamente previstos no artigo 120.º, n.º 3, da LTFP:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.^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 22.^a

Teletrabalho

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

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, desde que seja compatível com a natureza das funções exercidas, 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 titulada por acordo escrito para efeitos de prova da estipulação do teletrabalho.

4- 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.

Cláusula 23.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas ou em caso fortuito ou de 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 24.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126º 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 ou período de avaliação anterior, relevando, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos ou períodos de avaliação anteriores, o trabalhador adquire o direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira e até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da aplicação conjunta e conjugada da presente disposição com a disposição constante do número anterior, relevando, para o efeito, as avaliações obtidas a partir de 2010.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública, nos termos legalmente previstos.

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

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

Cláusula 25.^a

Dispensa para formação profissional

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

Cláusula 26.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

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

2- Aos trabalhadores são concedidas as tolerâncias de ponto que forem determinadas pelo Presidente da Câmara Municipal, no uso e exercício da respetiva competência legal.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara Municipal 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 Municipal 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 Municipal 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 28.^a

Medicina no trabalho

A Câmara Municipal 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 29.^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 Municipal compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- A Câmara Municipal 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 30.^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 à 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 Municipal, 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 31.^a

Participação dos trabalhadores

1- A Câmara Municipal 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, nº 1, alínea k), 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 Municipal, 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 32.^a

Divulgação

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

2- A Câmara Municipal disponibilizará aos trabalhadores um exemplar do presente acordo na Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos.

Celebrado em Vila Franca de Xira, no edifício dos Paços do Concelho, aos vinte e seis (26) dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três (2023).

Pelo Empregador Público:

Presidente da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.

Pela Associação Sindical:

Membros da direção e mandatários em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 16 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 88/2023, a fl. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 79/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar 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 Tomar presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Tomar, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP, membros do 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 14º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- O presente aplicar-se-á ainda, sem prejuízo do direito de oposição previsto no artigo 370.º, n.º 3 da LTFP, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de seiscentos e dezanove 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, 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 assete horas diárias.

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

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

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

6- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso em cada período de quatro semanas.

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- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que seja registada 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.

3- 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.

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de até 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 pode ser atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o 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.

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

b) Tendo em conta o interesse do serviço, os turnos devem ainda, quando possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam

ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

3- 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.

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.

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.

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 biénio anterior.

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas

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

a) 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, será concedido ao trabalhador o dia útil seguinte.

b) Por conveniência de serviço, devidamente fundamentada, poderá ser autorizado em dia diferente.

c) Nos casos em que o trabalhador se encontre em situação de ausência não terá direito ao gozo da referida dispensa.

2- 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.

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

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

Cláusula 16.ª

Feriado municipal

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

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 17.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP deve ser de conhecimento de todos quantos exercem atividades no EP.

Cláusula 18.^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 19.^a**Procedimento Culposos**

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

Cláusula 20.^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.

Tomar, 18 de julho de 2023.

Pelo Município de Tomar:

Anabela Gaspar de Freitas, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Tomar.

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

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

Depositado em 18 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 91/2023, a fl. 56 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 80/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar 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 Tomar presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- O presente aplicar-se-á ainda, sem prejuízo do direito de oposição previsto no artigo 370.º, n.º 3da LTFP, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de seiscentos e dezanove 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 2anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

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

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

6- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso em cada período de quatro semanas.

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- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que seja registada 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.

3- 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.

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de meia 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 pode ser atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o 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.

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

b) Tendo em conta o interesse do serviço, os turnos devem ainda, quando possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

3- 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.

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.

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.

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 biénio anterior.

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas

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

a) 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, será concedido ao trabalhador odia útil seguinte.

b) Por conveniência de serviço, devidamente fundamentada, poderá ser autorizado em dia diferente.

c) Nos casos em que o trabalhador se encontre em situação de ausência não terá direito ao gozo da referida dispensa.

2- 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.

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

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

Cláusula 16.ª

Feriado municipal

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

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 17.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP deve ser de conhecimento de todos quantos exercem atividades no EP.

Cláusula 18.^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 19.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 20.^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.

Tomar, 18 de Julho de 2023.

Pelo Município de Tomar:

Anabela Gaspar de Freitas, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Tomar.

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

Sr. António Paulo Ramos Reis, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sra. Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 19 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 98/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Barrancos 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 Junta de Freguesia de Barranco presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

8- Os trabalhadores que 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, após consulta à organização sindical.

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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, 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, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 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 dispensa no primeiro dia útil seguinte.

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

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

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.

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

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios (nacionais ou municipais) os trabalhadores têm direito a gozar a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 18.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 19.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 20.^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 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^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 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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 29.^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 30.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 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 até ao limite previsto na lei para as faltas sindicais, 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 31.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.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 26ª (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 27ª (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 33.^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 34.^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 na cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^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 a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^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 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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 39.^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 40.^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 41.^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 42.^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 inter-

pretadas 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 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo os subscritores procederem da forma mais adequada à sua divulgação.

Cláusula 44.^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 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^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.

Barrancos, 7 de Agosto de 2023.

Pela Freguesia de Barrancos:

Sra. Idália Noel Baleizão Pica, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia.

Sra. Nélia Maria Vitorino das Neves Valério, na qualidade de Secretário da Junta de Freguesia.

Sr. Jacinto Roque Costa, na qualidade de Tesoureiro da Junta de Freguesia.

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

Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sra. Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 14 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 97/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 82/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Barrancos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 100 (cem) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 246/2015 publicado na 2.ª Série do *Diário da República*, n.º 239 de 7 de dezembro de 2015 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de 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, 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, após consulta à organização sindical.

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

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

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica. 7 - Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

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

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

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

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

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, 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, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
- g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
- a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

- 1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:
- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
- 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.
- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4

e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 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 dispensa no primeiro dia útil seguinte.

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

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

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.

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

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios (nacionais ou municipais) os trabalhadores têm direito a gozar a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 18.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 19.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 20.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 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^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 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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 2, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^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 30.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 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 até ao limite previsto na lei para as faltas sindicais, 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 31.^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:

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^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 33.^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 34.^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 na cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^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 36.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^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 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
 - 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 39.^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 40.^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 41.^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 42.^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 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo os subscritores procederem da forma mais adequada à sua divulgação.

Cláusula 44.^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 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^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.

Barrancos, 4 de agosto de 2023.

Pelo Município de Barrancos:

Sr. Leonel Caçador Rodrigues, na qualidade de Presidente da Câmara de Barrancos.

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

Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sra. Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 14 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 96/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

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

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

O Empregador Público:

Câmara Municipal de Castro Verde, representado por:

António José Rosa de Brito, na qualidade de Presidente da Câmara.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro e *Joaquim dos Santos Caixão Rocha*, na qualidade de Secretário Nacional e Secretário Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

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

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 16 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 dois anos.

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

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

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

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

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

4- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e, na medida do possível, por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 13.^a

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado; ou

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

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

9- 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.

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

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

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

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

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 6.^a

Horários rígidos

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

- a) Período da manhã – das 09h00 às 12h30 ; Período da tarde – das 14h00 às 17h30, para o setor administrativo;
- b) Período da manhã – das 08h00 às 12h00 ; Período da tarde – das 13h00 às 16h00, para o setor operacional.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, sem prejuízo da jornada contínua;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

- a) À marcação de falta, a justificar, ou a compensar no mês seguinte, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, a utilizar no mês seguinte, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito ou crédito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele com-

pensado ou utilizado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

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

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

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-Estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

a) Verão - das 07h00 às 13h00.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.30 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que por motivos justificados e acordados com o trabalhador e/ou associação sindical outorgante do presente acordo, não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

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

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

for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

16- 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 adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

17- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

- 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.

18- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

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

5- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

5- O trabalhador isento de horário de trabalho que por acordo opte pelas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º, tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei.

Cláusula 14.^a**Trabalho Suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador deficiente;
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.
- 5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
 - b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.
- 6- 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 50% da remuneração por cada hora ou fração de trabalho efetuado, bem como um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou noutra altura, por acordo entre as partes.
- 7- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º da LGTFP, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que não significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.
- 8- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.
- 9- A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.
- 10- Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

Cláusula 15.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

- 1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LGTFP é de 200 horas.
- 2- O limite fixado no n.º anterior da presente cláusula, pode ser ultrapassado nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 16.^a**Interrupção Ocasional**

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções ocasionais só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a

Teletrabalho

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

2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder dois anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, 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.

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

Cláusula 18.^a

Férias

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

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

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

Cláusula 19.^a

Acréscimo de Férias

1- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 18.^a do presente acordo.

2- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros dias de férias a que tenha direito, e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

- a) Acresce 1 dia útil de férias - ao completar 39 anos de idade;
- b) Acresce mais 1 dia útil de férias - ao completar 49 anos de idade;
- c) Acresce mais 1 dia útil de férias - ao completar 59 anos de idade.

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 2 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

4- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado nas regras para o acréscimo dos dias de férias enunciadas nos números 1 e 2 da presente cláusula, o mesmo adquire o direito aos mesmos acréscimos logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

5- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, e por sua iniciativa ou interesse do serviço, até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, considerado período frio, e que tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias des-

de que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

6- A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 1, 2 e 5, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2019/2020, avaliação a atribuir em 2021, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

7- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 1, 2 e 5 da presente cláusula.

8- O trabalhador que dê uma falta injustificada, perde o direito ao referido no número 4 da presente cláusula.

9- O gozo das férias referidas nos números 1, 2 e 5, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

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

11- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 18^a do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 20.^a

Feriados e Tolerâncias de ponto

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

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

a) A terça-feira de Carnaval;

b) O dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração, com exceção de que se esse dia coincidir com dia de descanso complementar, descanso obrigatório, dia feriado ou dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário;

c) O dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios, desde que o mesmo tenha obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios;

d) Outros dias, por despacho do Sr. Presidente.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes a esta cláusula, com exceção ao dia de aniversário que deverá ser gozada de acordo com o n.º 2 alínea e) da presente cláusula.

4- A avaliação do desempenho relevante para a aplicação do disposto no número 2 da presente cláusula, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2019/2020, avaliação atribuída em 2021, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

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

Cláusula 21.^a

Horas para Atividade Sindical

1- Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de catorze horas, não transferível mensalmente, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores e não transferíveis mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho.

Cláusula 22.^a

Período Experimental

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

Cláusula 23.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

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

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

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

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

5- Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

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

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

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

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

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

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

- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a legislação em vigor;
- j) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 26.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

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

5- O Empregador Público, a todas as áreas, serviços e serviços conexos, onde for reconhecido o exercício de funções em condições de insalubridade e/ou penosidade, apenas poderá atribuir um nível alto ou um nível médio, consoante as funções.

6- Deverão ser informados e consultados, os sindicatos subscritores do presente acordo, sempre que hajam alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado, alto ou médio, bem como em relação aos trabalhadores, individualmente.

7- O valor do suplemento remuneratório a atribuir, reconhecido um nível médio de penosidade ou insalubridade, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, em que o trabalhador esteja sujeito àquelas condições, deverá ser o valor máximo do intervalo resultante da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

8- O valor do suplemento remuneratório a atribuir, reconhecido um nível alto de penosidade ou insalubridade, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, em que o trabalhador esteja sujeito àquelas condições, corresponde a 15% da remuneração base diária do nível 11 da tabela remuneratória única, salvo se resultar valor superior da aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

9- Para efeitos do n.º 1 da presente cláusula, no Município de Castro Verde, é reconhecido um nível médio de penosidade e/ou insalubridade a todos os trabalhadores contemplados, podendo haver sempre alteração desde que negociado com os sindicatos subscritores do presente acordo, elaborada ata para o efeito, alteração essa que apenas poderá ser para o nível alto, negociado setor a setor.

10- Na criação do presente suplemento remuneratório, foram observados os procedimentos processuais prévios previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro.

11- O presente suplemento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 27.^a**Obrigações dos Trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 28.^a**Equipamento Individual**

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

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

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

Cláusula 29.^a**Locais para Refeição**

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

Cláusula 30.^a**Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

Cláusula 31.^a**Medicina no Trabalho**

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

Cláusula 32.^a**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**

- 1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.
- 2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.
- 3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.
- 4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 6- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
- 8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, que podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
- 9- O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 33.^a**Comissão Paritária**

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12-As potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.

13-As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Cláusula 34.^a

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica, ou por afixação em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Participação dos Trabalhadores

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

2- Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, 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 normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 36.^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.

Castro Verde, 05 de setembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

António José Rosa de Brito, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Castro Verde.

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

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

Joaquim dos Santos Caixão Rocha, na qualidade de Membro da Secção Regional do Alentejo e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 19 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 99/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

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 Castro Verde, 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 13 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 dois anos.

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

1- O período de funcionamento da Câmara Municipal de Castro Verde, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

Cláusula 4.^a

Período de atendimento

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

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

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.^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 do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

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

Cláusula 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

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

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

3- 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 7.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

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

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

de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

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

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

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

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 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 07h30h às 12h30;
- b) Período da tarde: das 14h30h às 17h30.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, 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 é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

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, é feita no período 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 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 legais, se considera como tempo de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 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 e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

Cláusula 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 rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

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

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

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

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

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

- a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00;
- b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h00;
- c) Ceia - entre as 02h00 e as 04h00.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve

facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^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 14.^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, n.º 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, n.º 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

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

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

Cláusula 15.^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 16.^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 17.^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 18.^a

Interrupções ocasionais

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

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 19.^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 re arar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do ser-

viço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar;

Clausula 21.^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 22.^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, salve acordo que estipule o 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 23.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 24.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2019/2020.

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

- a) Mais 1 dia útil de férias - ao completar 39 anos de idade;
- b) Mais 1 dia útil de férias - ao completar 49 anos de idade;
- c) Mais 1 dia útil de férias – ao completar 59 anos de idade.

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Dispensas e faltas 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 feriado, a dispensa deverá ser concedida em dia alternativo.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

c) 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.

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

Cláusula 26.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

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

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^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 28.^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 29.^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 30.^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 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 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 I 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 31.^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 32.^a

Divulgação

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

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

Castro Verde, 5 de setembro, de 2023.

Pelo Empregador Público:

António José de Brito, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Castro Verde.

Pela Associação Sindical:

Carlos Alberto Santos, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

José Luís Palma Contente, 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 19 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 100/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ
- Revisão global**

Revisão global do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, nos quais o SINDEQ se fez representar pela a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINDEQ.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2- A tabela salarial e demais cláusulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos números 1 e 2.

5- A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de receção da proposta.

6- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7- A sobrevivência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Profissões e categorias profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.
- 2- Não podem ser adotadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Habilitações literárias

- 1- As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.
- 2- A idade mínima de admissão é de 16 anos, exceto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.
- 3- A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.^a

Aprendizagem

Todas as profissões têm um período de um ano de aprendizagem na empresa para a profissão para a qual irão ingressar, a quem se atribui a categoria de praticante.

Cláusula 6.^a

Acessos

- 1- Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a após um ano de aprendizagem como estabelece a cláusula 5.^a
- 2- O acesso às categorias de 2.^a e 1.^a obedece ao regime da cláusula 7.^a

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

- 1- As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.
- 2- As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respetiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.
- 3- Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a
- 4- Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.
- 5- Sempre que uma empresa inicie a sua laboração em zona de fraca densidade industrial nos setores abrangidos pelo presente CCT, a aplicação dos números anteriores têm um prazo de carência de 2 anos.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

- 1- O empregador deve, nomeadamente:
 - 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, incluindo os instrumentos de trabalho;
 - 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 a empresa, 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;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

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 comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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 da empresa;

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.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea 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 lhes 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 outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de 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, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Transferência de local de trabalho

1-O empregador 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 estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador 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.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6- O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.^a**Procedimento em caso de transferência do local de trabalho**

1- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a**Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a**Período experimental**

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- c) 180 dias para trabalhadores que desempenhem funções de confiança, bem como para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de Longa duração, sem prejuízo do seguinte:
 - i) Do período experimental poder ser reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias;
 - ii) Do período experimental ser reduzido consoante a duração do estágio profissional, com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- d) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- O período experimental, de acordo com as alíneas a), b) e d) do número 1 e o número 2, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Relatório sobre a atividade social da empresa

1- Entre 16 de março e 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a atividade social da empresa no modelo regulamentar.

2- Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

Dos menores

Cláusula 19.^a

Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 20.^a

Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros de novas oportunidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3- Na situação a que se refere o número 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada nos termos dos números 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5- Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.

Cláusula 22.^a

Denúncia de contrato por menor

1- O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3- O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a

Garantias de proteção da saúde e educação

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a

Direitos especiais do menor

1- São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do número 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a 8 horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efetuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

Cláusula 26.^a

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho de menor no período noturno

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

Cláusula 29.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

Do trabalhador-estudante

Cláusula 30.^a

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em grau de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a**Dispensa para aulas e provas**

1-O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efetiva de serviço, se assim o exigir, o respetivo horário escolar.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente.

3-O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5- As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a**Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante**

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas;
- b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas;
- c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;
- d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto, tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a**Faltas para prestação de provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2-O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3-Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4-Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2-O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 35.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respetiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1-O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.

2-O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3-Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4-Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5-O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO VI

Da atividade sindical

Cláusula 37.^a

Ação sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 38.^a**Reunião de trabalhadores no local de trabalho**

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

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

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

2- Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho.

3- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contraordenação.

Cláusula 39.^a**Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical**

1- O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto.

2- O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3- Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4- A direção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5- O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 41.^a**Direito a instalações**

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 42.^a**Afixação e distribuição de informação sindical**

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a**Direito a informação e consulta**

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da atividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a**Crédito de horas dos delegados sindicais**

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a**Crédito de horas dos membros da direção**

1-Para o exercício das suas funções, o membro de direção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2-Em cada empresa, o número máximo de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3-No caso de membro de direção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4-Os membros de direção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5-A direção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.

6-A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7-Quando as faltas justificadas se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a**Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Faltas sindicais

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3- O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do número 1 e de cinco a seis horas no caso do número 2.

4- Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Autoridade para as Condições do Trabalho.

Cláusula 50.^a

Adaptabilidade de horário

1- Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda a sexta-feira.

2- A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de fêrias com pagamento do subsídio de alimentação.

3- A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respetiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4- No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efetuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6- Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7- O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.^a utilização.

8- São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9- Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10- Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11- O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia, por escrito, ao sindicato se houver trabalhadores inscritos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, através de afixação nas instalações da empresa:

- a) com a antecedência de três dias úteis, quando se tratar de acréscimo de tempo;
- b) no dia útil anterior, quando se trate de redução do tempo de trabalho.

12- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

13- Sempre que um trabalhador incorporado num plano de adaptabilidade entre em situação de ausência ao trabalho antes de iniciado o regime de adaptabilidade ou esteja indisponível para o trabalho nos primeiros três dias do início do regime, é excluído do respetivo plano de adaptabilidade.

14- Sempre que um trabalhador se encontre na situação de falta ao trabalho superior a três dias ou licença de maternidade impedindo-o de integrar o regime de adaptabilidade em curso na empresa, seja na fase do período normal de trabalho alargado, seja na fase de redução, quando regressar à atividade, retoma o seu horário normal de trabalho.

15- Nas situações em que o trabalhador tenha iniciado um plano de adaptabilidade beneficiando da redução ou do aumento do período normal de trabalho, e que, por motivo de falta ao trabalho superior a três dias suspenda a atividade sem o término do plano de adaptabilidade, fica respetivamente, em débito à empresa das horas não compensadas ou com um crédito perante a empresa pelas horas trabalhadas. O débito ou crédito do trabalhador deve ser liquidado dentro do período de referência ou na sua impossibilidade, nos dois meses seguintes após o período de referência.

Cláusula 51.^a

Trabalho por turnos

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

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- No regime de três turnos o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

Cláusula 51.^a-A

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, exceto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 51.^a-B

Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais durante os sete dias da semana (7), nas secções que utilizem equipamentos de alta rotação produtiva, robótica ou similares.

2- A prestação de trabalho no regime de turnos especiais previsto nesta cláusula, depende de acordo escrito celebrado entre o empregador e o trabalhador, caso este já integre os quadros da empresa.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder as doze horas.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime desta cláusula não podem trabalhar mais do que três dias consecutivos, seguindo-se três ou dois dias de descanso, de forma rotativa.

5- Os trabalhadores têm direito durante o período normal de trabalho diário a duas pausas de dez minutos para descanso e um intervalo de trinta minutos para uma refeição após um máximo de seis horas de trabalho, incluídos no período normal de trabalho.

6- A duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, num período de referência de um ano.

7- As horas de trabalho a crédito dos trabalhadores que sejam apuradas no termo do período de doze meses, serão pagas com um acréscimo de 50 % ou por acréscimo de dias de férias majoradas em 50 %.

8- Para efeitos da retribuição, os trabalhadores sujeitos a este regime têm direito a:

a) Retribuição mínima correspondente à sua categoria profissional, acrescida da percentagem de 25 % sobre as horas de trabalho mensais prestadas, aqui se incluindo o trabalho noturno;

b) Nos dias de descanso obrigatório e complementar, e nos feriados recebem a retribuição mínima correspondente à respetiva categoria;

c) Têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídio de Natal e férias nos termos aplicáveis aos restantes trabalhadores.

9- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico de medicina no trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

10- Aos trabalhadores abrangidos por este regime não pode ser simultaneamente aplicável os regimes de adaptabilidade ou banco de horas.

11- Os trabalhadores têm direito a gozar o mínimo onze dias úteis consecutivos de férias, podendo os restantes dias de férias serem gozados separadamente.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Retribuição mínima

1- As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo II e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2- Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos que as horas efetivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a

Trabalho domiciliário à tarefa e à peça

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respetiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a

Subsídio de alimentação

1-Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,50 € por cada dia de trabalho completo, até 31 de agosto de 2023 e 3,50 €, por cada dia completo, a partir de 1 de setembro de 2023.

2-O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3-Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^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-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3-Não descontam no subsídio de Natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1-A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2-O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3-O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4-Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a

Compensações e descontos

1-Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2-O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3-Com exceção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4-Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número 3.

Cláusula 58.^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 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula $(Rm \times 12) : (52 \times n)$, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado na empresa.

4- É exigível o pagamento do trabalho cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6- O trabalhador não é obrigado a prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

7- Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

Cláusula 59.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno:

- a) Se a atividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho Descanso semanal - Férias - Feriados - Faltas

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a

Período de férias - Direito a férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do número 5.

4- Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

- a) Em três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Em dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Em um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- Licença de parto;
- Licença parental;
- Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;
- Consultas pré-natais;
- Casamento;
- Luto;

Atividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso delegados sindicais, além do crédito de horas.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 62.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 63.^a

Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador pode marcar férias repartidas, sendo onze dias úteis entre 1 de maio e 31 de outubro e o restante durante o ano, nomeadamente na Páscoa e Natal;

4- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7-O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de dezembro.

Cláusula 65.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1-O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2-A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3-Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 da cláusula 64.^a

Cláusula 66.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1-O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2-Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 64.^a

3-Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4-A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5-O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1-Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2-No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

4-Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;

25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1, 8 e 25 de dezembro.

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

3-Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4-Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

Cláusula 70.^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.

3-Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^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) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) As motivadas 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) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;
- h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal classificadas.

3-São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72.^a

Faltas - Por falecimento

1-Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 73.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 48 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.

Cláusula 74.ª

Suspensão do contrato - Impedimento prolongado

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.ª

Efeitos da falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 71.ª, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 71.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.ª

Efeitos da falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, deve abranger o dia ou meio-dia de descanso ou feriado imediatamente anterior ou posterior ao dia da falta, para efeitos de perda de retribuição.

3- No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
- Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis;
 - Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.
- 2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 79.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 80.^a

Limites às sanções disciplinares

- As sanções pecuniárias aplicadas ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- A suspensão do trabalho não pode exceder 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 11.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos números 1 e 3 da cláusula 104.^a

3- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

Registo das sanções disciplinares

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

Da cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Por iniciativa do empregador com justa causaCláusula 88.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a**Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 90.^a**Morte do empregador, extinção da pessoa coletiva ou encerramento da empresa**

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a atividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2- A extinção da pessoa coletiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento coletivo, com as necessárias adaptações.

4- O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a 1 ano, igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a**Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos**

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3-O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a

Noção de justa causa de despedimento

1-Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2-Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3-Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a

Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a

Nota de culpa

1-No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2-Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3-A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 95.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1-Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 97.^a

Instrução

1- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2- Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5- Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1- Recebidos os pareceres referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a receção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no número 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o número 6 da cláusula anterior.

7- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a**Procedimento em caso de microempresa**

1- No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no número 2 da cláusula 94.^a, no número 5 da cláusula 97.^a e nos números 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2- Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no número 4 da cláusula anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3- O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

- a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
- b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;
- c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos 5 dias úteis após a receção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4- Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a**Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 101.^a**Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, ou se o respetivo procedimento for inválido.

2- O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 4 da cláusula 98.^a ou do número 2 da cláusula 99.^a

Cláusula 102.^a**Efeitos da ilicitude**

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 103.^a**Compensação em caso de despedimento ilícito**

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no número 1, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

Cláusula 104.^a**Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador**

1- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a

2- Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3- A indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a**Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador**

1- Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2- O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.^a**Regras gerais**

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a

Procedimento

1- A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1- Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no número 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2- No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3- O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do número 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4- No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a

Revogação da resolução

1- O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objeto de reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3- Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Cláusula 110.^a

Impugnação da resolução

1- A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo empregador.

2- A ação deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3- Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no número 1 da cláusula 107.^a

4- No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no número 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.^a

Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efetiva do contrato.

Cláusula 112.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.^a

Revogação da denúncia

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 115.^a**Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^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 da empresa, estabelecimento ou serviço 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 na empresa, 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 contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) 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.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

4- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato 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, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, 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, 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 desempenhem 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 118.^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, à empresa, 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 diversas empresas.

3-O empregador 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 dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) O material de proteção que seja necessário utilizar;
- h) As informações referidas na alínea a) do número 1;
- i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;
- j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5-Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6-O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respetivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8-O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respetivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a**Comissão de higiene e segurança**

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores - 2 representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - 4 representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - 6 representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - 8 representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores - 10 representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a**Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho**

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a**Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho**

1- As comissões de higiene e segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respetivas sessões de um funcionário da inspeção do trabalho.

4- A inspeção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da inspeção do trabalho, compete a estes presidir às respetivas sessões.

Cláusula 123.^a**Formação dos trabalhadores**

1-O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^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 na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 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 créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 125.^a**Complemento de acidente de trabalho**

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Das disposições gerais transitóriasCláusula 126.^a

1- O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 2010 e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2016 e sua alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 28, de 29 de julho de 2019.

2- A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respetivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a

Vigência

1- O presente contrato coletivo de trabalho produz efeitos desde 1 de janeiro de 2023.

2- A tabela salarial A e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses, sendo que:

a) As tabelas salariais A e o subsídio de refeição de 2,50 € têm efeitos de 1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023.

b) As tabelas salariais B e o subsídio de refeição de 3,50 € têm efeitos de 1 de setembro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Cláusula 129.^a

Âmbito subjetivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 2860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

Cláusula 130.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

1- As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Pessoal da produção

Engenheiro (M/F) - Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, eletromecânica; eletrónica; química; qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista (M/F) - É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico (M/F) - É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a atividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado (M/F) - É o profissional que tem a seu cargo a direção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de armazém (M/F) - É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as atividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de linha (M/F) - É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objetivos e diretrizes superiormente estabelecidos.

Agente de programação (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de qualidade (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de corte (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de costura (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do corte.

Operador de montagem (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Notas: Cardar é a operação de lixar o corte para a correta fixação da sola, - Colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reativação da cola, - Pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem, - Frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador auxiliar de montagem (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de acabamento (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de corte de marroquinaria em pele (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que tem como função nuclear selecionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de corte de marroquinaria em sintético (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de fabrico de marroquinaria (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de correaria (1.ª, 2.ª e 3.ª) (M/F) - É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de máquinas (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) (M/F) - É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e toronar, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador manual (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) (M/F) - É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de componentes (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) (M/F) - É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de armazém (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de limpeza (M/F) - É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante (M/F) - É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

Pessoal administrativo

Diretor de serviços (M/F) - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo

ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços (M/F) - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas (M/F) - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de secretariado (1.ª, 2.ª e 3.ª) (M/F) - Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.

Tesoureiro (M/F) - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção (M/F) - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Planeador de informática (M/F) - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multi-programação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de vendas (M/F) - Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspetor de vendas (M/F) - Inspetora o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de vendas (M/F) - Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transações comerciais que efetuou.

Caixa (M/F) - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias.

Assistente administrativo (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, receção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efetua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efetuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transações financeiras, operações de seguros e atividades jurídicas; assegura a expedição, receção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efetua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-rececionista (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efetua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objetivos e diretrizes superiormente estabelecidos.

Contínuo/porteiro/guarda (M/F) - É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

Pessoal de apoio

Encarregado (M/F) - É o profissional que tem a seu cargo a direção, orientação e fiscalização dos trabalhadores de apoio.

Canalizador (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efetuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção eletricista (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que instala, repara e efetua a manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânico (1.ª, 2.ª, 3.ª) (M/F) - É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efetua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesado (M/F) - É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II

Tabelas salariais -A

1 de janeiro a 31 de agosto de 2023

Produção

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Engenheiro/a mais 3 anos após estágio	1 220,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	890,00
III	Modelador/a de 1. ^a	800,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de Armazém Modelador/a de 2. ^a	767,00
V	Agente de programação de 1. ^a Chefe de linha Controlador/a de qualidade de 1. ^a Modelador/a de 3. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 1. ^a Operador/a de acabamento de 1. ^a Operador/a de armazém de 1. ^a Operador/a de correaria 1. ^a Operador/a de corte (calçado) de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 1. ^a Operador/a de costura de 1. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 1. ^a Operador/a de montagem de 1. ^a Operador/a manual de componentes de 1. ^a Preparador/a de componentes de 1. ^a	760,00
VI	Agente de programação 2. ^a Controlador/a de qualidade de 2. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 2. ^a Operador/a de acabamento de 2. ^a Operador/a de armazém de 2. ^a Operador/a de correaria 2. ^a Operador/a de corte (calçado) de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 2. ^a Operador/a de costura de 2. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 2. ^a Operador/a de montagem de 2. ^a Operador/a manual de componentes de 2. ^a Preparador/a de componentes de 2. ^a	760,00

VII	Agente de programação de 3. ^a Controlador/a de qualidade de 3. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 3. ^a Operador/a de acabamento de 3. ^a Operador/a de armazém de 3. ^a Operador/a de correaria de 3. ^a Operador/a de corte (calçado) de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 3. ^a Operador/a de costura de 3. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 3. ^a Operador/a de montagem de 3. ^a Operador/a manual de componentes de 3. ^a Preparador/a de componentes de 3. ^a	760,00
VIII	Operador/a de limpeza	760,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	760,00
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da RMMG

Administrativos

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Diretor/a de serviços	940,00
II	Chefe de serviços	880,00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a	810,00
IV	Inspetor/a de vendas Planeador/a de informática	790,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	760,00
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	760,00
VII	Telefonista/rececionista 1. ^a	760,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/rececionista 2. ^a	760,00
IX	Telefonista/rececionista 3. ^a Contínuo/a - Porteiro/a - Guarda	760,00
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Trabalhadores de apoio

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Encarregado/a	760,00
II	Canalizador/a de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a Motorista de pesados Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Torneiro/a mecânico/a de 1. ^a	760,00
III	Canalizador/a de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Torneiro/a mecânico/a de 2. ^a	760,00
IV	Canalizador/a de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a Operador/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Torneiro/a mecânico/a de 3. ^a	760,00
V	Praticante	80 % da RMMG

Tabelas salariais B

1 de setembro a 31 de dezembro de 2023

Produção

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Engenheiro/a mais 3 anos após estágio	1 285,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	930,00
III	Modelador/a de 1. ^a	840,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. ^a	785,00

V	<p>Agente de programação de 1.^a Chefe de linha Controlador/a de qualidade de 1.^a Modelador/a de 3.^a Operador/a auxiliar de montagem de 1.^a Operador/a de acabamento de 1.^a Operador/a de armazém de 1.^a Operador/a de correaria 1.^a Operador/a de corte (calçado) de 1.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 1.^a Operador/a de costura de 1.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1.^a Operador/a de máquinas de componentes de 1.^a Operador/a de montagem de 1.^a Operador/a manual de componentes de 1.^a Preparador/a de componentes de 1.^a</p>	773,00
VI	<p>Agente de programação 2.^a Controlador/a de qualidade de 2.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2.^a Operador/a auxiliar de montagem de 2.^a Operador/a de acabamento de 2.^a Operador/a de armazém de 2.^a Operador/a de correaria 2.^a Operador/a de corte (calçado) de 2.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 2.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 2.^a Operador/a de costura de 2.^a Operador/a de máquinas de componentes de 2.^a Operador/a de montagem de 2.^a Operador/a manual de componentes de 2.^a Preparador/a de componentes de 2.^a</p>	769,00
VII	<p>Agente de programação de 3.^a Controlador/a de qualidade de 3.^a Operador/a auxiliar de montagem de 3.^a Operador/a de acabamento de 3.^a Operador/a de armazém de 3.^a Operador/a de correaria de 3.^a Operador/a de corte (calçado) de 3.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 3.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele 3.^a Operador/a de costura de 3.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3.^a Operador/a de máquinas de componentes de 3.^a Operador/a de montagem de 3.^a Operador/a manual de componentes de 3.^a Preparador/a de componentes de 3.^a</p>	765,00
VIII	Operador/a de limpeza	762,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	760,00
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da RMMG

Administrativos

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Diretor/a de serviços	1 100,00
II	Chefe de serviços	1 030,00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a	965,00
IV	Inspetor/a de vendas Planeador/a de informática	910,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	865,00
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	773,00
VII	Telefonista/rececionista 1. ^a	769,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/rececionista 2. ^a	765,00
IX	Telefonista/rececionista 3. ^a Continuo/a - Porteiro/a - Guarda	762,00
X	Praticante	760,00

Trabalhadores de apoio

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Encarregado/a	785,00
II	Canalizador/a de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a Motorista de pesados Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Torneiro/a mecânico/a de 1. ^a	773,00
III	Canalizador/a de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Torneiro/a mecânico/a de 2. ^a	769,00

IV	Canalizador/a de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a Operador/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a Técnico/a de manutenção eletricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Torneiro/a mecânico/a de 3. ^a	765,00
V	Praticante	760,00

Porto, 22 de agosto de 2023.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, na qualidade de mandatário.

Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos, na qualidade de mandatária.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 314/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos (quadro farmacêutico)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCTCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e geográfico**

1-O presente contrato coletivo de trabalho obriga os empregadores filiados na Associação Nacional das Farmácias - ANF que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos filiados no SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos.

2-Este contrato abrange exclusivamente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-Este contrato entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora por trinta e seis meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos I e II, cujo prazo de vigência é de doze meses.

2-O CCT considera-se sucessivamente renovado por períodos doze meses enquanto qualquer das partes o não denuncie, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial, nos termos legais.

3-Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia ou a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4-Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

Cláusula 3.^a**Aplicação**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão, por contrato de trabalho sem termo, dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2- Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3- No caso da admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 5.^a

Efeitos da não revalidação da cédula profissional de farmacêutico, da sua suspensão ou do seu cancelamento

1- A não revalidação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- Os farmacêuticos abrangidos por este contrato coletivo, classificam-se em:

- a) Farmacêutico sénior;
- b) Farmacêutico assistente avançado;
- c) Farmacêutico assistente;
- d) Farmacêutico júnior;
- e) Farmacêutico.

2- A farmácia divulgará, em local visível pelos utentes, a composição do quadro farmacêutico, com indicação das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos que o integrem.

3- Em caso de mudança de empregador, o farmacêutico que tenha estado ininterruptamente nos últimos quatro anos ao serviço de farmácia comunitária não poderá ser contratado com a categoria de farmacêutico devendo, pelo menos, ser contratado com a categoria de farmacêutico júnior, desde que para esse efeito comprove no ato da candidatura, por certificado de trabalho ou outro meio adequado, a sua experiência profissional.

Cláusula 7.^a

Carreira profissional

1- A progressão na carreira profissional está associada à aplicação prática dos conhecimentos técnico-científicos e ao tempo de serviço do farmacêutico, podendo ser acelerada em função das competências, reconhecidas pela Ordem dos Farmacêuticos, que o farmacêutico adquira, nos termos dos números seguintes e da tabela prevista no anexo III - Carreira profissional

2- O cômputo do tempo de serviço, para efeitos da coluna «tempo» constante da tabela prevista no anexo III, tem por referência à data de início da execução do contrato de trabalho e reinicia-se na data em que o farmacêutico seja promovido a categoria superior.

3- Os períodos em que o contrato de trabalho esteja suspenso não são computados para efeitos do «tempo» constante da tabela prevista no anexo III, salvo os que decorram do exercício de direitos de parentalidade que sejam considerados como prestação efetiva de trabalho.

4- O farmacêutico progride para a categoria superior quando tenha cumprido, por ano, os requisitos de «aplicação prática técnico-científica» e o «tempo» previstos para o efeito na coluna «progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)» da tabela constante do anexo III.

5- No caso de o farmacêutico não cumprir num determinado ano qualquer dos requisitos de «aplicação prática técnico-científica» esse ano não será computado para efeitos do preenchimento do «tempo» exigido para a progressão para a categoria superior, nem para efeitos, se for o caso, do «tempo» previsto na coluna «aceleradores» da tabela constante do anexo III.

6- No caso de o farmacêutico preencher os requisitos relativos ao «reconhecimento de qualificações» previstos na coluna «aceleradores» da tabela constante do anexo III para a categoria profissional de que seja titular e que tenha obtido durante o tempo em que a detenha, progride para a categoria profissional superior logo que perfaça o «tempo» previsto na mesma coluna, desde que também tenha cumprido em cada ano correspondente, os requisitos de «aplicação prática técnico-científica».

7- Para efeitos da coluna «aplicação prática técnico-científica» da tabela constante do anexo III - Carreira profissional, considera-se:

a) «Consulta farmacêutica» - Intervenção farmacêutica estruturada no âmbito da promoção da efetividade e segurança da terapêutica e gestão da doença crónica, efetuada pelo farmacêutico nos termos do número 8, nos seguintes domínios:

- i) Revisão da medicação;
- ii) Programas de apoio à pessoa com doença;
- iii) Intervenção farmacêutica na primeira dispensa;
- iv) Prevenção quaternária - Apoio na desprescrição;
- v) Gestão da doença crónica;
- vi) Programas de adesão à terapêutica.

b) «Serviço farmacêutico» - Intervenção farmacêutica no âmbito da promoção da saúde, da prevenção da doença, a realização de testes rápidos (*point-of-care*) e a avaliação de risco, num dos seguintes atos farmacêuticos:

- i) Pressão arterial;
- ii) Glicémia capilar;
- iii) Hemoglobina glicosilada;
- iv) Colesterol total;
- v) Triglicérideos;
- vi) Perfil lipídico;
- vii) Peso, perímetro abdominal, MG, MM e IMC;
- viii) Testes rápidos para o rastreio de infeções por VIH, VHC e VHB;
- ix) Avaliação da função respiratória;
- x) INR;
- xi) Teste de gravidez;
- xii) Intervenção farmacêutica na IAO;
- xiii) Intervenção farmacêutica na ITUnc;
- xiv) TRAg COVID-19;
- xv) TraG influenza;
- xvi) Meios complementares de diagnóstico e terapêutica (MCDT) de cardiologia;
- xvii) Avaliação do risco cardiovascular;
- xviii) Avaliação risco de diabetes;
- xix) Serviço de triagem e tratamento de afeções comuns (*common ailments*);
- xx) Serviço de administração de vacinas;
- xxi) Programa de troca de seringas;
- xxii) Cessaçãotabágica;
- xxiii) Serviço apoio ao viajante;
- xxiv) Serviço de administração de medicamentos injetáveis;
- xxv) Preparação individualizada da medicação.

8- As intervenções referidas na alínea a) do número anterior, deverão ser feitas numa sala apropriada que permita um diálogo em privado e confidencial com o doente, segundo as «boas práticas farmacêuticas para a farmácia comunitária (BPF)», aprovadas pela Ordem dos Farmacêuticos, na versão que em cada momento se encontrar em vigor e que à presente data são a que estão acessíveis no seguinte endereço electrónico:

https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas_praticas_farmaceuticas_para_a_farmacia_comunitaria_2009_20853220715ab14785a01e8.pdf

9- As consultas farmacêuticas a que se refere a alínea *a*) do número 7 da presente cláusula não são consideradas para efeitos do «serviço farmacêutico» a que se reporta a alínea *b*) do mesmo número 7.

10- A farmácia tem a obrigação de assegurar a existência de registo atualizado dos seguintes atos, por relação a cada farmacêutico:

- a*) Consultas farmacêuticas efetuados pelo farmacêutico;
- b*) Serviços farmacêuticos realizados pelo farmacêutico.

11- O farmacêutico deve proceder ao registo manual, ou nas plataformas informáticas que lhe forem disponibilizadas pela farmácia, das consultas farmacêuticas que efetue, bem como dos serviços farmacêuticos realizados.

Cláusula 8.^a

Diretor técnico e farmacêutico substituto

1- Os cargos de diretor técnico e de farmacêutico substituto são exercidos em regime de comissão de serviço, dada a relação de especial confiança que pressupõem com o empregador, por acordo entre este e o farmacêutico, nas modalidades previstas na lei.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

3- O exercício do cargo de diretor técnico em comissão de serviço confere o direito a uma retribuição especial mensal no valor de 464,55 € e à aplicação do regime previsto nos números seguintes.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para efeitos das colunas «tempo» previstas no anexo III, como se fosse prestado na categoria profissional de que o farmacêutico seja titular.

5- Os requisitos de «aplicação prática técnico-científica» previstos na tabela constante do anexo III, para a categoria profissional detida pelo farmacêutico, são reduzidos a metade, com arredondamento para o número inteiro superior, por referência a cada ano completo em que o farmacêutico exerça o cargo de diretor técnico, sendo a fração calculada proporcionalmente.

Cláusula 9.^a

Funções

1- Compete ao director técnico:

a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;

b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;

c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;

d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;

e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2- Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do director técnico.

CAPÍTULO III

Deveres

Cláusula 10.^a

Deveres do farmacêutico

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

- a*) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade empregadora e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;
- d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- i) Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da farmácia

São, em geral, deveres da farmácia:

- a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respectivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

- 1- O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua actividade no local contratualmente definido.
- 2- O farmacêutico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 3- A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de quarenta horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 15.^a, sem prejuízo do disposto na lei e no presente CCT, nomeadamente nas cláusulas 16.^a e 17.^a
- 2- Os directores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.
- 3- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato colectivo, tendo em conta o horário de funcionamento da farmácia.

4-O intervalo de descanso não pode ter uma duração inferior a trinta minutos nem ser superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2-A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3-Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Regime de banco de horas

1-O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2-A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no número 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no número 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3-Se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no número 1, logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4-A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5-O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se, no máximo, salvo diferente acordo entre as partes, no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano civil a que respeitar, devendo o mesmo ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, 4 dias.

6-Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1-Os directores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2-O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal

1-O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2-O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo, quando o horário de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico, sendo, neste último caso, salvaguardado o gozo de um domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, em cada mês de calendário.

3-Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4-O dia de descanso semanal complementar pode ser fraccionado em dois meios-dias.

5-O dia de descanso semanal complementar pode não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que ao farmacêutico seja assegurado, num período de referência não superior a um mês, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência que for fixado.

6-O período de referência previsto no número anterior poderá ter uma duração até ao limite de três meses, mediante acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar - Limite anual

O trabalho suplementar efetuado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifique para tal a admissão de trabalhador, tem o limite anual, por farmacêutico, de 200 horas.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 20.^a

Feriados obrigatórios

1-São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

Cláusula 21.^a

Feriados facultativos

1-São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

2-Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Prestações relativas a dia feriado

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 23.^a

Direito a férias

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 24.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos números 2 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração prevista na lei, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 44.^a

2- No ano da contratação, o farmacêutico tem direito, após seis meses completos de duração do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, nos termos da lei.

3- O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

5- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

6- Para efeitos da determinação do mês completo de execução do contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

7- Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 26.^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.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 27.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso da farmácia ter 10 ou menos trabalhadores, unicamente sendo computados para efeitos deste limite os farmacêuticos e os trabalhadores que, nos termos da lei e da contratação colectiva aplicável, coadjuvem o farmacêutico.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 28.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indem-

nizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte, e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

3- 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 farmacêutico usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no número 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 30.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão 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 no número 3 da cláusula 27.^a

2- No caso previsto na parte final do número anterior verificando-se a impossibilidade do gozo total ou parcial das férias no ano em que se venceram a marcação das férias não gozados é aplicável o disposto no número 1 da cláusula 29.^a

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

Cláusula 31.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 32.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 33.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1-O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 34.^a**Definição**

1- Considera-se falta a ausência do farmacêutico do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por período inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 35.^a**Tipos de faltas**

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 cláusula seguinte;
- 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 agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- g) 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;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- l) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 36.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- A entidade empregadora pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^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- Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, 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 no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei;

d) As previstas nas alíneas f) e l) do número 2 da cláusula 35.^a, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, ou se for previsível que o impedimento irá ter uma duração superior a um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VI

Retribuições, regime de premiação Outras prestações pecuniárias

Cláusula 41.^a

Tabela salarial

As retribuições mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT são as constantes da tabela salarial prevista no anexo I

Cláusula 42.^a

Regime de premiação

1- Os farmacêuticos abrangidos pelo regime de progressão profissional previsto na cláusula 7.^a, caso preencham os requisitos anuais estabelecidos na coluna «aplicação prática técnico-científica (requisitos)», constante do anexo III, para a categoria profissional detida, têm direito a um prémio anual, nos termos e montante previsto no anexo IV.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, aos farmacêuticos com a categoria de «farmacêutico sénior» são aplicáveis os requisitos anuais fixados para os farmacêuticos com a categoria profissional de farmacêutico assistente avançado.

3- O pagamento do prémio anual será efetuado até ao final do trimestre do ano civil seguinte ao correspondente ao período anual a que, nos termos do número 2 da cláusula 7.^a, respeita, podendo este prazo ser antecipado por acordo entre a farmácia e o farmacêutico.

4- Por acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico, em lugar da atribuição do prémio estar dependente do preenchimento dos requisitos referidos no número 1, pode ser associada ao cumprimento de indicadores-chave de performance (KPI) a definir anualmente entre a farmácia e o farmacêutico; na falta de acordo aplica-se o regime previsto no número 1.

5- Nas farmácias abrangidas pelo regime legal excecional referido no número 1 da cláusula 43.^a, os valores dos prémios previstos no anexo IV - Regime de premiação, são reduzidos para 50 %, sem prejuízo de a farmácia e o farmacêutico poderem acordar por escrito uma redução em percentagem inferior.

Cláusula 43.^a

Regime excecional de funcionamento

1- No caso dos farmacêuticos que exerçam em comissão de serviço as funções inerentes à categoria de diretor técnico, ou que detenham a categoria de diretor técnico, se a farmácia for abrangida pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, a respetiva remuneração base mensal, por acordo escrito ao qual deverá ser anexada cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional, poderá ser reduzida, até ao limite de 15 %.

2- O acordo referido no número anterior não pode ter duração superior a 1 ano, renovável por acordo escrito, devendo em cada renovação ser anexado ao acordo cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional.

3- Verificado o termo do acordo, o diretor técnico retomarará o direito à remuneração base mensal que auferia antes da redução.

Cláusula 44.^a

Regime remuneratório e de férias especial

1- O regime previsto na presente cláusula é exclusivamente aplicável às farmácias que tenham, ao abrigo do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) na redação que em cada momento estiver em vigor, iniciado processo especial de revitalização e enquanto este se encontrar pendente judicialmente, ou em que esteja em curso a execução de plano de recuperação conducente à revitalização da farmácia, judicialmente homologado.

2- Nas farmácias que se encontrem em situação prevista no número anterior, por acordo escrito entre o empregador e o farmacêutico pode a remuneração deste ser diminuída por período determinado, não superior a 1 ano, renovável por acordo entre as partes, e desde que tal redução não implique o pagamento de uma remuneração mensal inferior à que estiver prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico.

3- Aos trabalhadores que, ao abrigo do disposto no número anterior, acordem na redução da remuneração, será garantido um dia adicional de férias, o qual, por acordo escrito, poderá ser aumentado até ao limite de dois dias de adicional de férias, a gozar em cada período de um ano em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

4- No caso da redução do montante de remuneração acordada, ao abrigo do número 2, resultar num valor coincidente com a remuneração mensal prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo trabalhador, este terá direito a três dias adicionais de férias, a gozar em cada ano civil em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

5- Os acréscimos de dias de férias remuneradas previstos nos números 3 e 4, apenas terão lugar nos anos em que se mantiver em vigor o acordo de redução de remuneração em que se fundamentem, não conferindo direito a qualquer correspondente aumento do subsídio de férias.

6- No caso de diminuição da remuneração efetuada por acordo no termos da presente cláusula, o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal relativos ao ano em que vigorar o acordo deverá ser calculado em função da média de remunerações mensais, relevantes para o respetivo cálculo, auferidas, ou a auferir, no ano a que o mesmo respeite.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador na pendência de acordo de redução salarial previsto no número 2 da presente cláusula, os créditos laborais decorrentes de tal cessação referentes ao subsídio de férias serão calculados nos termos do número 6, devendo no caso de proporcionais do subsídio de férias e de natal relativos ao ano de cessação do contrato o respetivo montante ser calculado tomando em conta a média as remunerações mensais, relevantes para o efeito, auferidas no ano da cessação do contrato e até à data em que esta ocorrer.

8- No caso previsto no número anterior, deverá a compensação legal, se à mesma houver lugar, ser calculada com base na remuneração auferida anteriormente à entrada em vigor do acordo de redução a que se refere o número 2.

Cláusula 45.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária (valor/hora) será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

Rm = Valor da retribuição mensal.

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Trabalho especial

1- Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.^a, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10 % calculado sobre o vencimento mensal.

2- Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4- A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entretanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar efectuado pelos farmacêuticos rege-se pelo disposto na lei sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Nos dias em que as farmácias estiverem de serviço permanente, a prestação de trabalho cubra o período entre as 22h00 e as 9h00 do dia seguinte, será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto no número anterior.

3- Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

4- Os farmacêuticos que efectuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias úteis seguintes.

5- O farmacêutico que efetue serviço permanente noturno nos termos previstos no número 2, deverão descansar todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda da remuneração e do subsídio de refeição

6- O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

Rm = Valor da retribuição mensal.

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.^a

Subsídio de disponibilidade

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

4- O subsídio de disponibilidade não integra a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Até cinco dias antes do início das suas férias, os farmacêuticos abrangidos por este contrato, receberão um subsídio de férias nos termos legais, sem prejuízo do número 4 da cláusula 44.^a

3- A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 52.^a

Transmissão da farmácia

1- Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3- Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 53.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.

2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

SECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Termos e efeitos

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 55.^a

Direito ao lugar

1- O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Formação

Cláusula 56.^a

Formação por iniciativa da farmácia

1- As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

2- Em cada ano civil, salvo no ano de admissão do farmacêutico, ou em situações de ausências ao trabalho que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho que totalizem isolada ou conjuntamente mais do que 30 dias, as farmácias deverão assegurar um mínimo de 20 horas de formação, as quais serão computadas nas previstas no número 1.

3- O plano de formação da farmácia deve ter em consideração a previsão, quando necessário e adequado, de ações formativas visando a aquisição ou atualização de competências para a realização dos atos farmacêuticos, nomeadamente dos previstos no número 7 da cláusula 7.^a

Cláusula 57.^a

Formação por iniciativa do farmacêutico

1- Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias - ANF, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em ciências farmacêuticas.

2- A participação dos farmacêuticos em ações de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula está dependente de autorização prévia do director técnico da farmácia.

3- Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

4- O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 56.^a

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 58.^a

Parentalidade

1- As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da protecção que lhes é conferida pela lei.

2- A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente contrato pode ser de 120 ou 150 dias, a qual podem partilhar sem prejuízo dos direitos da mãe previstos na lei.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença parental inicial a seguir ao parto.

4- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

5- A trabalhadora terá, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para amamentação salvo se outro regime for acordado com o empregador.

6- No caso de não haver lugar a amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos consoante decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

7- No caso da mãe ou do pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos números 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

8- O disposto na presente cláusula não prevalece, nem prejudica, os direitos conferidos pela lei, nomeadamente pelo Código do Trabalho, relativos à protecção na parentalidade.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 59.^a

Previdência

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 61.^a

Proibição de despedimento

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 62.^a

Denúncia do contrato

1- O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respectiva entidade empregadora com aviso prévio de sessenta dias.

2- No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.

3- No caso do farmacêutico que assegure a direcção técnica da farmácia, incluindo em substituição, o aviso prévio de denúncia terá sempre que ser efectuado com a antecedência de 90 dias.

Cláusula 63.^a

Resolução do contrato

1- Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.

2- O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

Constituição da comissão paritária

1- Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do sindicato.

2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3-O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável.

4- Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 65.^a

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária interpretar e integrar as das cláusulas deste CCT

Cláusula 66.^a

Modo de funcionamento

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do representante da outra parte através de meio idóneo.

3- As deliberações tomadas por unanimidade, depositadas e publicadas nos termos da lei, consideram-se para todos os efeitos com integrando o presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Disposições de enquadramento e transitórias

Cláusula 67.^a

Enquadramento no CCT

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, os farmacêuticos que venham a ser abrangidos pelo presente CCT e que antes desse facto estivessem enquadrados numa das categorias profissionais constantes da coluna I da tabela infra, são enquadrados no presente CCT na categoria indicada na coluna II da tabela infra:

I Denominação da categoria detida antes da aplicação do CCT	II Nova denominação da categoria decorrente do presente CCT
Farmacêutico/a grau I	Farmacêutico/a sénior
Farmacêutico/a grau II	Farmacêutico/a assistente avançado/a
Farmacêutico/a grau III	Farmacêutico/a assistente
Farmacêutico/a grau IV	Farmacêutico/a júnior
Farmacêutico/a grau V	Farmacêutico/a

2- Os farmacêuticos admitidos antes de 28 de junho de 2012, que venham a ser abrangidos pelo presente CCT e que antes da aplicação do presente CCT não tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos, nos termos estabelecidos na cláusula 41.^a do CCT entre a ANF e o SNF publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, que detenham as categorias profissionais grau I ou grau II são reenquadrados na categoria profissional de farmacêutico sénior, não podendo de tal reenquadramento resultar qualquer diminuição da retribuição.

3- Os farmacêuticos abrangidos pelo disposto no número anterior, se preencherem os requisitos anuais a que se refere o número 1 da cláusula 42.^a do presente CCT terão direito ao prémio anual nele referido, nos termos previstos no número seguinte, desde que o salário base mensal auferido \times 12 meses seja inferior ao somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal \times 12 meses previstos, respetivamente, nos anexos IV e I.

4- Caso se verifiquem as condições do número anterior, o farmacêutico receberá um prémio correspondente à diferença entre o somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal \times 12 meses, previsto no anexo IV e I respetivamente, e o salário base mensal \times 12 meses, que será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$P = (Ps + RmA) - Sbm$$

P = Prémio anual a receber.

Ps = Prémio anual farmacêutico sénior, previsto no anexo IV.

RmA = Remuneração mínima mensal farmacêutico sénior \times 12 meses, previsto no anexo I.

Sbm = Salário base mensal \times 12 meses.

5-Do enquadramento resultante da aplicação do número 1 não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base mensal do farmacêutico.

Cláusula 68.^a

Regime especial de férias

Os farmacêuticos que passem a ser abrangidos pelo presente CCT, mas que anteriormente ao abrigo do número 1 da cláusula 67.^a do CCT entre a ANF e o SNF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime de progressão na carreira profissional, previsto nos números 3 e 4 da cláusula 7.^a do identificado CCT, bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 41.^a e na tabela B do anexo I do mesmo CCT, mantêm o direito a um dia adicional de férias remunerado, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano da entrada em vigor do acordo que tenham celebrado, o qual não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

Cláusula 69.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e na retribuição

1-O regime de progressão na carreira profissional previsto na cláusula 7.^a e o regime de premiação previsto na cláusula 41.^a, do presente CCT, aplicam-se aos farmacêuticos que passem a ser abrangidos pelo presente CCT, mas que anteriormente eram abrangidos pelo CCT entre a ANF e o SNF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, nos seguintes termos:

a) Abrangidos pelo regime de progressão por pontos e pelo regime premial, previstos, respetivamente, nos n.º 3 e no número 4 da cláusula 7.^a, e na cláusula 41.^a e tabela B do anexo I, do CCT identificado no número 1, a partir da data em que, na vigência do presente CCT, completem o período de avaliação que estiver em curso;

b) Admitidos posteriormente a 27 de junho de 2012 e que estavam abrangidos pelo regime de progressão previsto no número 1 e no número 2 da cláusula 7.^a do CCT identificado no número 1, a partir do momento em que completem o ano de serviço que estiver em curso.

2-Nas situações previstas na alínea a) do número anterior, a integração do farmacêutico no regime de progressão previsto na cláusula 7.^a do presente CCT, far-se-á com base no resultado final dos cálculos a efetuar pela seguinte ordem, por referência à categoria profissional detida pelo farmacêutico em consequência do disposto no número 1 da cláusula 67.^a:

a) Para efeitos de equivalência dos pontos detidos ao «tempo,» em número de anos, previsto no anexo III e correspondente à categoria profissional que o farmacêutico passa a deter, para posterior progressão:

i) Número de pontos detidos / 45 pontos = A;

ii) Número $CF * \text{anual}$ requerido para a categoria redenominada, que nos termos do artigo 2.º, passou a deter x tempo acumulado na categoria detida à data em que completou o período de avaliação que estava em curso = B;

iii) $B \times A = C$ (número de $CF *$ que o farmacêutico passa a deter);

iv) $C / \text{Número de anos máximo previstos para a categoria em que encontra} = D * CF$ - Consultas farmacêuticas.

b) O resultado apurado, nos termos da alínea a) relativo a D, será arredondado, por excesso, no caso da primeira casa decimal ser igual ou superior a 5, ou por defeito, no caso de ser igual ou inferior a 4, e corresponde ao número de anos completos que o farmacêutico passa a deter na categoria profissional.

c) O farmacêutico será integrado na correspondente categoria redenominada nos termos do número 1 da cláusula 67.^a, com o correspondendo os anos de serviço apurados em D, como tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e SF fixados no anexo III, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

d) No caso em que o resultado apurado em D ultrapasse o máximo previsto para a progressão, o farmacêutico, transita para a categoria profissional superior.

3-Nas situações previstas na alínea b) do número 1, os anos de serviço que o farmacêutico detiver, desde a última progressão, serão considerados com tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e de SF fixados no anexo III.

Cláusula 70.^a**Farmacêuticos com a categoria de diretor técnico ou com funções de sua substituição**

1-Os farmacêuticos que, à data em que lhes passe a ser aplicável o presente CCT, detenham a categoria profissional de «diretor técnico», mantêm a categoria detida.

2-Os acordos de exercício em comissão de serviço de funções de «diretor técnico», bem como as de «farmacêutico quando envolvam as de substituição do diretor técnico», celebrados ao abrigo da lei ou da cláusula 8.^a do CCT identificado no número 1 da cláusula 69.^a, mantêm-se em vigor nos precisos termos neles estabelecidos.

3-O disposto no número 3 da cláusula 8.^a do presente CCT não é aplicável às situações relativas a «diretor técnico» previstas nos números anteriores, nas quais se manterá o regime remuneratório que tenha sido acordado entre a farmácia e o farmacêutico, salvo acordo escrito em contrário, considerando-se, porém, no caso de o cargo de «diretor técnico» ser exercido em comissão de serviço que tal vínculo contratual se mantém válida ao abrigo do número 1 da cláusula 8.^a do presente CCT.

4-Os farmacêuticos, abrangidos pelo número 1 do presente artigo, que acordem com a farmácia o seu reenquadramento na categoria de farmacêutico sénior, nos termos legais, manterão a retribuição base mensal que vinham auferindo

5-Nos casos previstos no número anterior é aplicável, em relação ao prémio anual previsto na cláusula 42.^a do presente CCT, o regime consignado nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a

6-Os farmacêuticos que beneficiem do regime previsto no número 4, caso venham posteriormente a desempenhar o cargo de diretor técnico em regime de comissão de serviço, terão direito a uma retribuição especial correspondente à diferença, se negativa, entre a soma do valor da retribuição mensal que auferiram independentemente da comissão de serviço e a soma do valor correspondente à retribuição base mensal prevista no anexo III para a categoria de farmacêutico sénior com o valor da retribuição especial prevista no número 3 da cláusula 8.^a

CAPÍTULO XIV

Disposições finaisCláusula 71.^a**Caráter de maior favorabilidade global**

O disposto no presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, anteriores e que fossem aplicáveis aos empregadores e trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho.

ANEXO I

Tabela salarial(Cláusula 41.^a)

Categoria profissional	Retribuição mínima mensal
Farmacêutico/a sénior	1 590,40 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	1 462,79 €
Farmacêutico/a assistente	1 315,52 €
Farmacêutico/a júnior	1 236,98 €
Farmacêutico/a	1 136,80 €

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1- Trabalho suplementar - Taxas fixas (cláusula 47.^a, número 2)
- Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado 111,10 €;
 - Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil 79,79 €.
- 2- Subsídio de disponibilidade (cláusula 48.^a) 80,00 €.
- 3- Subsídio de refeição (cláusula 51.^a) 5,12 €.

ANEXO III

Carreira profissional(Cláusula 7.^a)

Categoria profissional	Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)			Aceleradores	
	Aplicação prática técnico-científica (requisitos)		Tempo	Reconhecimento de qualificações (requisitos)	Tempo
Farmacêutico/a sénior	-	-	-	-	-
Farmacêutico/a assistente avançado/a	5 CF/ano	20 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela Ordem dos Farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a assistente	4 CF/ano	15 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela Ordem dos Farmacêuticos ou 1 competência farmacêutica reconhecida pela Ordem dos Farmacêuticos e 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela Ordem dos Farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a júnior	2 CF/ano	10 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela Ordem dos Farmacêuticos ou 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela Ordem dos Farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a	1 CF/ano	5 SF/ano	4 anos	8 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela Ordem dos Farmacêuticos	2 anos

CF = Consulta farmacêutica (número de atos farmacêuticos).

SF = Serviço farmacêutico (número de atos farmacêuticos).

CDP = Crédito de desenvolvimento profissional, reconhecido pela Ordem dos Farmacêuticos para revalidação da cédula profissional e obtidos pelo farmacêutico, com exceção dos que decorram da evidência de prática profissional no âmbito dos atos farmacêuticos.

ANEXO IV

Regime de premiação(Cláusula 42.^a)

Categoria profissional	Prémio anual
Farmacêutico/a sénior	658,09 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	605,29 €
Farmacêutico/a assistente	544,35 €
Farmacêutico/a júnior	511,85 €
Farmacêutico/a	470,40 €

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2486 empregadores (2746 farmácias) e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 373 trabalhadores.

Lisboa, 14 de setembro de 2023.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires, na qualidade de presidente da direção.

Diogo Miguel Parreira de Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 312/2023, 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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins -
Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-(...)

2-Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1-Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efetuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2-(...)

a) Pequeno-almoço 2,70 €;

b) Ceia 3,40 €;

c) Almoço ou jantar 11,50 €;

d) Dormida 32,80 €.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

ANEXO III

Armazéns (produção)
Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 243,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 157,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. ^a Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. ^a	989,00
E	Motorista de pesados	958,00
F	Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2. ^a	936,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a	893,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	870,00
I	Operador de empilhador	848,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	837,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2. ^o ano Profissional de turismo do 2. ^o ano	795,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. ^o ano Promotor comercial de vinhos do 1. ^o ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	775,00
N	Auxiliar de Armazém do 1. ^o ano	775,00

ANEXO III-A

Tabela administrativos e vendas

Remunerações mínimas (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 418,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 270,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 132,00
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direção	1 074,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 004,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	940,00
VII	Rececionista-telefonista	867,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	813,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	800,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	775,00
XI	Paquete (até 17 anos)	775,00

Porto, 12 de setembro de 2023.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e
Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Nuno Ricardo Ramos Alves, presidente da direção.

Texto consolidado

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de julho de 2018.

3- A denúncia ou proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou proposta de revisão deve responder no prazo de 15 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada.

5- As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da proposta, devendo as partes nessa reunião por escrito acordar calendário de negociações.

6- Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais e admissão

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I (Produção) e anexo I-A (Administrativos/vendas)

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3- Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- 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 em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

4- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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 actividades 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 protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 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 ela, 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 actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- 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) Participar empenhadamente nas acções de formação que lhe forem determinadas pelo empregador.

Cláusula 8.^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 outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção 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 directamente 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 antiguidade.

Cláusula 9.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1-O empregador, salvo estipulação em contrário só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2-No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição, em que se integra havendo-a a sua correspondente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3-O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 10.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1-Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2-Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho (Produção)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas no anexo I, dentro dos condicionalismos legais.

2- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana, denomina-se respectivamente «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder em princípio, oito horas por dia, nem quarenta horas por semana.

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

Desde que com o acordo do trabalhador o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder 30 minutos.

4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

6- Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

7- Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 11.^a-A

Horário de trabalho (Administrativos/vendas)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos e venda, das categorias previstas no anexo I-A, abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2- Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3- A jornada de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Desde que com o acordo escrito do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderão ser acordados a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

Cláusula 12.^a

Regime especial de horário (Produção)

1- Desde que haja acordo escrito do trabalhador, para as categorias previstas no anexo I, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser alterado o «período normal de trabalho diário», podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período

normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que a duração do trabalho efectivo semanal exceda as cinquenta horas, e com um limite anual de aumento de cem horas.

Caso haja acordo escrito com pelo menos 75 % dos trabalhadores da equipa e ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

O trabalhador poderá ser dispensado da prestação de trabalho nos termos constantes deste ponto desta cláusula quando, havendo motivos ponderosos e atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, podendo ser nos dias feriados e de descanso complementar, desde que haja acordo pontual do trabalhador.

5- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no ultimo caso, sem aumento do subsídio de férias.

6- As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade, serão objecto de registo individualizado e o seu controle obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período imediato), sendo metade dessas horas marcadas pelo trabalhador, respeitando as regras do número 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do trabalhador por motivos ponderosos e atendíveis.

7- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a um ano.

8- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

11- Os acordos realizados ao abrigo desta cláusula têm um limite máximo de validade de dois anos.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- São dias feriados obrigatórios os previstos na lei: dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, e 1, 8 e 25 de dezembro.

4- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de junho, respectivamente.

5- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração continua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

6- Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - Anexo III, da respectiva categoria.

7- Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos, e profissional de turismo o dia de descanso semanal pode deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalharem neste regime terão porem de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém no período de maio a setembro, de cada ano, apenas terá que

ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em quinze semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20 % a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela - anexo III e III-A da respectiva categoria.

8-Para os trabalhadores que têm como local de trabalho, ou como local de trabalho habitual, a Região Demarcada do Douro, com as categorias e funções ligadas à vindima, nomeadamente com a categoria de profissional de armazém, auxiliar de armazém, enólogos, enólogos auxiliares, analistas, e os que prestam apoio administrativo, com limitação ao período da vindima, entre setembro e novembro, inclusive, de cada ano, poderá aplicar-se o regime estabelecido no número 7 supra.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1-É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2-O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

3-O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

4-O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 50 % na 1.^a hora;
- 75 % na 2.^a hora ou nocturnas;
- 150 % em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = (12 \times \text{Vencimento mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

5-O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário, e tem que ser gozado nos três dias seguintes, salvo acordo do trabalhador.

6-Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

7-Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito pode ser estabelecido regime de isenção de horário de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1-As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexo III e III-A.

2-Sempre que o trabalhador com funções de vendas aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, do anexo III-A, acrescentando a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3-A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4- Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas or mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar o período superior a meio período diário de trabalho.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

**Ajudas de custo
(Produção)**

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço 2,70 €;
- b) Ceia 3,40 €;
- c) Almoço ou jantar 11,50 €;
- d) Dormida 32,80 €.

3- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, que não sejam inerentes ao desempenho normal da função, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 %, nesses períodos.

Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes, terá direito a acréscimo de 15 %, apenas quando a deslocação o seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

5- O disposto nos números 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

6- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á produto do coeficiente 0,28 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho.

7- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

Cláusula 21.^a-A

**Ajudas de custo
(Administrativos)**

1- Aos trabalhadores das categorias previstas no anexo III-A que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferam no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,30 € sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4- O disposto na alínea b) do número 1 e no número 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5- Os trabalhadores enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

6- Se a empresa exigir o trabalhador terá que apresentar a fatura de despesas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 48,50 €.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento, de modo habitual, têm direito a um abono para falhas no valor de 32,20 €.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver no desempenho dessas funções de pagamento e recebimento.

2- No caso de os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento de modo habitual tenham como componente da sua remuneração um prémio ou incentivo sobre essas vendas, não têm direito ao abono para falhas.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5- Para efeitos do número 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão, 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.

8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias sendo pelo menos quinze dias úteis entre 1 de maio e 31 e elaborar o respectivo mapa ouvindo para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou na sua falta os delegados sindicais.

10- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

12- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- Os dias de aumento de duração das férias previstos no ponto 2 desta cláusula são livremente marcados pelo empregador.

Cláusula 25.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 7 da cláusula 24.^a

3- 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 abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores tem direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

3- Para os trabalhadores de retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se não for inferior.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 30.^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 do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.^o grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.^o grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 32.^a

Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias e justificadas com documento comprovativo do motivo alegado até cinco dias depois do início do período de falta.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, caso este os não tenha apresentado.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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 protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

- 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

- 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores.

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 30.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 30.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas e regime

1- O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

2- Quando o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2- As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do número 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada no presente CCT;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4- O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5- Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6- São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, e limitada por critérios de razoabilidade, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1- Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrém e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1- Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será considerado como tempo de trabalho, nos termos da lei.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas de formação nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

1- Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos são classificados nas categorias profissionais discriminadas no anexo I e anexo I-A.

Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3- A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, em princípio de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

4- Com a presente convenção é constituída uma comissão paritária, com o fim de interpretar e integrar as suas cláusulas que o texto da convenção suscite que será constituída por dois elementos designados por cada uma das partes, que deliberarão por unanimidade, e que enviarão para depósito e publicação para passar a fazer parte desta convenção.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a efectuar os descontos das quotas para os sindicatos aos trabalhadores que assim o solicitarem, que se obrigam a liquidar às respectivas associações sindicais, gratuitamente, até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a**Garantias de manutenção de regalias**

1- As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

ANEXO I

Armazéns**Descritivo de funções**

Enólogo principal - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimentos das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

Técnico de manutenção 1.^a (serralheiros de 1.^a e electricistas de 1.^a e outros) - São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de controlar de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Fogueiro de 1.^a - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Motorista de pesados - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe do sector de enchimento - Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produtos e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fogueiro de 2.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Analista estagiário - É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor) - É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução as operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Motorista de ligeiros - É o profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Tanoeiro - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros) - É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Profissional de turismo - É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Fogueiro de 3.ª - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Operador-chefe de linha de enchimento - É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de empilhador - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Ajudante de motorista - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Promotor comercial de vinhos - É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes.

Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Operador de linha de enchimento - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Auxiliar de construção civil - É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador aprendiz de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Promotor comercial de vinhos 2.º ano - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Profissional de turismo do 2.º ano - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhos, porta-paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas, nomeadamente carregando e descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição.

Auxiliar de armazém do 1.º ano - É o trabalhador que estagia pelo período máximo de um ano para o desempenho de funções de auxiliar de armazém e desempenha tarefas de ordem predominantemente manual nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima podendo utilizar carrinhos, porta paletes ou outros meios, excluindo empilhadores, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho; procede às várias operações manuais nas empresas nomeadamente carregando, descarregando e arrumando mercadorias, auxiliando nas linhas de enchimento, acondicionando, embalando e rotulando produtos e materiais diversos com vista ao seu armazenamento e expedição. Para efeitos da contagem do período de um ano conte todo o período de trabalho prestado pelo trabalhador ao empregador, seja como trabalhador temporário seja com contratado a termo.

Profissional de turismo do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional de turismo e tem como funções a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações às pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Promotor comercial de vinhos do 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Armazéns (Produção)

Condições de admissão - Quadros e acessos

Trabalhadores de produção

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3- Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

Fogoeiros

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas - Havendo três ou mais trabalhadores fogoeiros, um deles será classificado como encarregado.

Motoristas

1- Condições de admissão - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

Técnicos de manutenção

1- Condições de admissão - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.^a e torneiros mecânicos de 1.^a serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.^a

3- Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.^a e 3.^a e torneiros mecânicos de 2.^a e 3.^a serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.^a e 3.^a, respectivamente.

4- Acesso:

4.1- Os técnicos de manutenção de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

4.2- Os técnicos de manutenção de 2.^a que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.^a

4.3- Para efeitos do disposto nos números 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista e estagiário - Curso auxiliar de laboratório químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso - Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.^o ano de serviço.

ANEXO III

Armazéns (Produção)
Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 243,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 157,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. ^a Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. ^a	989,00
E	Motorista de pesados	958,00
F	Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogueiro de 2. ^a	936,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a	893,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	870,00
I	Operador de empilhador	848,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	837,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2. ^o ano Profissional de turismo do 2. ^o ano	795,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. ^o ano Promotor comercial de vinhos do 1. ^o ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	775,00
N	Auxiliar de armazém do 1. ^o ano	775,00

ANEXO I-A

Administrativos e vendas**A - Serviços administrativos**

Director de serviços ou chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas que tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduzir as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação.

Técnico contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam, pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

Técnico superior principal - É o trabalhador que nas áreas de serviço em que exerce actividade, nomeadamente nas áreas de contabilidade (incluindo guarda livros), *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, coadjuva um ou mais directores nas tarefas por aqueles desempenhadas, substituindo-o nas suas ausências e podendo ser responsável por áreas, sectores ou projectos, reportando directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior, e assegura as actividades e tarefas e contribui para a concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, e assegurando a satisfação das necessidades da empresa.

Programador - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

Técnico superior - É o trabalhador que, nomeadamente nas áreas de contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão (incluindo correspondente em línguas estrangeiras) e informática coadjuva um chefe de secção, ou um técnico superior principal, nas tarefas por aqueles desempenhadas, podendo ser responsável por projectos, reportando ao respectivo chefe de secção, a um técnico superior principal ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Secretário de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Técnico comercial ou de marketing - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas comerciais e de *marketing*, elabora relatórios, estudos e análise de diversos meios em função dos produtos e clientes de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, na área onde desenvolve a sua actividade - contabilidade, *marketing*, recursos humanos, logística, higiene e segurança, ambiente, qualidade, apoio à gestão e informática, se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Técnico de higiene e segurança - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico, e em apoio a este, estuda, propõe, planifica e executa trabalhos nas áreas de higiene e segurança, elabora relatórios, estudos e análise de diversos elementos de acordo com as orientações e decisões da sua chefia.

Técnico administrativo assistente - É o trabalhador que sob a supervisão de um superior hierárquico e em apoio a este se ocupa da execução de tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios e informações, examina correio, recebe pedidos de informações encaminhando-os para os diversos serviços, e prepara documentos e assegura-se da organização e arquivo de documentos, bem como outras tarefas consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Rececionista-telefonista - É o trabalhador que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Rececionista-telefonista 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de rececionista telefonista, e que presta serviço de atendimento nos serviços de receção, e também serviço telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo 1.º ano - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de contínuo, que executa diversos serviços, tais como controlo, anúncio, atendimento e encaminhamento de visitantes, dando apoio a tarefas simples de escritório, tais como recados, estampilha e entrega de correspondência e executa diversos serviços análogos.

Assistente administrativo (2.º ano) - É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial, e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Assistente administrativo (1.º ano) - É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de técnico administrativo assistente ou operador comercial e executa tarefas administrativas ou comerciais.

Porteiro 1.º ano - É o profissional que estagia pelo primeiro ano para funções de porteiro, e que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Operador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B- Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectivo comissão.

Vendedor - É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: Caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo publico e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do publico a que os produtos se destinam, fazendo prospecção e promovendo vendas.

Operador comercial - é o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

C- Enquadramento nas novas categorias profissionais

1- As categorias profissionais extintas são enquadradas, nos termos seguintes:

- Contabilista - Técnico de contabilidade;
- Guarda-livros - Técnico superior principal;
- Correspondente em línguas estrangeiras - Técnico superior ou secretário de direcção;
- Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Prospector de vendas (sem comissão) - Promotor de vendas (sem comissão) ou vendedor (sem comissão);
- Primeiro-escriturário - Técnico administrativo ou técnico comercial e de *marketing*;
- Estenodactilógrafo de língua portuguesa - Técnico administrativo assistente;
- Segundo escriturário - Técnico administrativo assistente;
- Demonstrador - Operador comercial;
- Perfurador-verificador - Técnico administrativo assistente;
- Telefonista de 1.^a - Rececionista-telefonista;
- Telefonista de 2.^a - Rececionista-telefonista 1.^o ano;
- Prospector de vendas (com comissão) - Promotor de vendas (com comissão) ou vendedor (com comissão);
- Dactilógrafo 1.^o ano - Assistente administrativo - 1.^o ano;
- Estagiário 1.^o ano - Assistente administrativo - 1.^o ano;
- Servente limpeza - Operador de limpeza.

2- Os trabalhadores da actual categoria de chefe de secção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico superior principal, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

3- Os trabalhadores da actual categoria de secretário de direcção, tendo em atenção as funções efectivamente desempenhadas podem ser reclassificados como técnico administrativo ou técnico superior, de acordo com a estrutura organizativa do empregador.

ANEXO II-A

Administrativos/vendas

Condições de admissão dotações e acessos.

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo da salvaguarda dos trabalhadores que prestem já serviços, ou dos que tenham mais de 25 anos de idade.

B) Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado (entendendo-se como tal qualquer trabalhador que aufera remuneração igual ao previsto na tabela para o chefe de departamento);

c) Por cada grupo de 25 de trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento ou equiparado;

d) Nos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção ou técnicos superior principal não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;

e) Na classificação de técnicos administrativos ou técnico comercial e de *marketing* ou equiparados observar-se-ão as proporções de 40 % destes e de 60 % de técnicos administrativos assistentes ou equiparados, podendo o número de técnicos administrativos ser superior àquela percentagem;

f) O número de assistentes administrativos do 1.º e 2.º ano tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % dos técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes.

2- Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores administrativos ou correlativos

1- Os assistentes administrativos dos 1.º e 2.º ano logo que completem os dois anos ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a técnico administrativo assistente ou a categoria equivalente, sem prejuízo de poderem continuar adstritos às mesmas tarefas.

2- O número de assistentes administrativos dos 1.º e 2.º anos no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de técnicos administrativos e técnicos administrativos assistentes, ou equiparados.

3- O porteiro do 1.º ano e a recepcionista telefonista do 1.º ano, logo que completem 12 meses de trabalho são promovidos, respectivamente, a porteiro ou a recepcionista-telefonista.

4- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a técnico administrativo assistente ou equiparado, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais que se comprovarão por serviços prestados;

b) maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas, quando devidos terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

3- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

ANEXO III-A

Tabela administrativos e vendas

Remunerações mínimas (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 418,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 270,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 132,00
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direção	1 074,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 004,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	940,00
VII	Rececionista-telefonista	867,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	813,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	800,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	775,00
XI	Paquete (até 17 anos)	775,00

Porto, 14 de setembro de 2023.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e
Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Nuno Ricardo Ramos Alves, presidente da direção.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 313/2023, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 18.^a**Retribuição**

1- a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 40,14 €.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 20.^a**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 40,47 €, indepen-

dentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,73 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 65,59 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição 17,10 €;
b) Alojamento e pequeno-almoço 41,17 €.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 11 205,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de fato ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado;

c) Pode faltar até cinco dias consecutivos pela morte de pais, padrastos, sogros, genros, noras.

d) a *i)* *(Mantém a redação em vigor.)*

2- a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 56.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 988,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,53 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 283,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 121,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 006,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecano-gráfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	951,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecano-gráfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	902,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	865,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	810,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	790,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	785,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	772,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	768,00 €
12	Praticante e paquete	760,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

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

Lisboa, 31 de agosto de 2023.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 317/2023, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 18.^a**(Retribuição)**

(...)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 40,14 €.

(...)

Cláusula 20.^a**(Diuturnidades)**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 40,47 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

(...)

Cláusula 20.^a-A**(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,73 €.

(...)

Cláusula 22.^a**(Ajudas de custo)**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 65,59 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 17,10 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 41,17 €.

3-

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 11 205,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

(...)

CAPÍTULO XIII

DeslocaçõesCláusula 56.^a**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 988,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,53 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

(...)

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

(...)

Cláusula 52.^a**(Cláusula de salvaguarda)**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes da revisão

global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.
(...)

ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas
1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 283,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 121,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 006,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	951,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	902,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	865,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	810,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	790,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	785,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	772,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	768,00 €
12	Praticante e pacote	760,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 31 de agosto de 2023.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 316/2023, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, (produtos químicos) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, com a última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, 1.ª série, de 15 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3-, 4- e 5- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1- a 5- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de

efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 40,14 €.

7- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 40,47 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,73 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 65,59 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição 17,10 €;
- b) Alojamento e pequeno-almoço 41,17 €.

3- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 11 205,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- e 6 - *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior; Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

d) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

e) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

f) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

g) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

h) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

i) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

j) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor);*

2- a 6- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitóriasCláusula 57.^a**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 988,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,53 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 283,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 121,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 006,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	951,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	902,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	865,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	810,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	790,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	785,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	772,00 €

11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	768,00 €
12	Praticante e pacote	760,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

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

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Porto, 6 de setembro de 2023.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, como mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 324/2023, 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 Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 20 empregadores e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória;

c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a**Quadro de pessoal**

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 10.^a**Deveres gerais das partes**

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

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

Cláusula 11.^a**Deveres do empregador**

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

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 ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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.

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, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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 13.^a**Garantias do trabalhador**

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe 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 neste ACT e no Código do Trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- 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.

Cláusula 14.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindicalCláusula 15.^a**Exercício dos direitos sindicais**

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviçoCláusula 16.^a**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a**Deslocações em serviço**

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea *a)* do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social.;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço	3,00 €;
Almoço ou jantar	10,00 €;
Ceia	8,00 €;
Alojamento com pequeno-almoço	33,90 €;

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalhoCláusula 19.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a**Horário especial de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 34,40 €.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a**Trabalho por turnos**

- 1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.
- 2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.
- 3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:
 - a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;
 - b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação do trabalho****SECÇÃO I****Descanso semanal****Cláusula 25.^a****Descanso semanal**

- 1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.
- 2- Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.
- 3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO I**Feriados****Cláusula 26.^a****Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios os dias:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;

- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 25 de dezembro, conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;

- g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;
- h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;
- i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

1- Considera-se falta a ausência do 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 serão adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.^a

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

– Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

– Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;

– Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja 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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

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 filho menor;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409 do Código do Trabalho;

h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;

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

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 32.^a

Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;
- b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;
- d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;
- e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;
- f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;
- g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;
- h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 33.^a

Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

- a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos;
- b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas anuais:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- 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:

- a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais;
- b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas anuais.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;

b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

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- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 37,90 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

a) Férias;

b) Doença;

c) Casamento;

d) Nojo (falecimento);

e) Assistência a familiares;

f) Faltas injustificadas;

- g) No exercício do direito à greve;
 - h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.
- 3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO X

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1- Caducidade;
 - 2- Revogação;
 - 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4- Despedimento coletivo;
 - 5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6- Despedimento por inadaptação;
 - 7- Resolução pelo trabalhador;
 - 8- Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 49.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1- Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2- Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1- Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
 - 1.1- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2- Despedimento coletivo;
 - 1.3- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4- Despedimento por inadaptação.
 - 2- Artigos 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1- Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2- Artigos 400.º a 403.º Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de 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 na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
 - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.
- 5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6- A substituição dos representantes 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 a que se referem os números anteriores 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 créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.
- 3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.
- 4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.^a

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.^a

Formação dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.
- 2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.
- 3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.
- 4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.^a

Obrigações das entidades empregadoras

- 1- A entidade patronal é obrigada 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, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias,

tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para 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 ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, 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 ser abrangidos pelos riscos e a 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, responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, 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 possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.^a**Obrigações dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou missões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, 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, 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 a que se refere a cláusula 80.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se 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 desempenhem funções específicas no domínio 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 em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de 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.

Cláusula 58.^a**Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalhoCláusula 59.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, n.º 90/2019, de 4 de setembro e n.º 13/2023, de 3 de abril, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.^a**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 61.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias consecutivos ou interpolados, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.^a**Trabalho de menores**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a**Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a**Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a**Trabalhador-estudante**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e/ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2022 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 5,1 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2022.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferem na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao

escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio		Progressão					
	Orientação	Duração	Estagiário	Automática			Proposta	
				3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista
Técnico superior				--				
Engenheiro técnico agrário								
Engenheiro técnico								
Agente técnico agrícola	--	--	--	--	Admissão precedida de estágio	5 anos	5 anos	5 anos
Técnico								
Topógrafo/operador de SIG								
Desenhador								
Encarregado de barragem com central elétrica				--		--	Admissão	5 anos
Operador de máquinas								
Motorista de ligeiros/pesados								
Fiscal								
Auxiliar técnico de rega e conservação	--	1 ano	Admissão	--	2 anos	3 anos	5 anos	5 anos
Operador de estação elevatória								
Fiel de armazém								
Cantoneiro de rega e conservação								
Guarda e guarda de porta de água								
Encarregado de barragem								
Electricista								
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)	Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Admissão	--	3 anos	3 anos	5 anos	5 anos
Assistente administrativo		2 anos (1 ano se > 21 anos)	Admissão	--				
Chefe dos serviços administrativos Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Encarregado electricista de central Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	--	--						Classe única

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	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. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador Assistente administrativo	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
	Caixa Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
	Telefonista Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

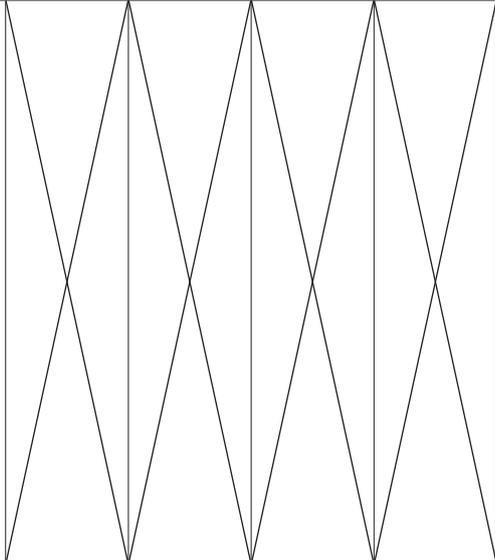
A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 177,50 €	1 191,00 €	1 205,00 €	1 220,50 €	1 233,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 093,00 €	1 109,00 €	1 120,50 €	1 133,50 €	1 149,50 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	986,50 €	999,00 €	1 013,00 €	1 026,00 €	1 040,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	946,00 €	960,50 €	973,50 €	987,50 €	1 001,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	867,00 €	879,50 €	893,00 €	905,00 €	919,00 €

V	<p>Agente técnico agrícola de 1.ª classe</p> <p>Auxiliar técnico de rega e conservação especialista</p> <p>Carpinteiro especialista</p> <p>Operador de máquinas especialista</p> <p>Eletricista especialista</p> <p>Encarregado de barragem c/central elétrica especialista</p> <p>Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil</p> <p>Fiel de armazém especialista</p> <p>Fiscal especialista</p> <p>Mecânico especialista</p> <p>Motorista pesados/ligeiros especialista</p> <p>Pedreiro especialista</p> <p>Serralheiro civil especialista</p> <p>Serralheiro mecânico especialista</p> <p>Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe</p>	829,50 €	842,00 €	854,50 €	868,00 €	877,50 €
VI	<p>Agente técnico agrícola de 2.ª classe</p> <p>Assistente administrativo de 2.ª classe</p> <p>Auxiliar técnico de rega e conservação principal</p> <p>Carpinteiro principal</p> <p>Operador de máquinas principal</p> <p>Desenhador de 1.ª classe</p> <p>Eletricista principal</p> <p>Encarregado de barragem com central elétrica principal</p> <p>Fiel de armazém principal</p> <p>Fiscal principal</p> <p>Mecânico principal</p> <p>Motorista pesados/ligeiros principal</p> <p>Pedreiro principal</p> <p>Serralheiro civil principal</p> <p>Serralheiro mecânico principal</p> <p>Topógrafo/operador de SIG de 2.ª classe</p>	779,50 €	794,50 €	806,50 €	820,50 €	832,50 €
VII	<p>Assistente administrativo de 3.ª classe</p> <p>Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe</p> <p>Carpinteiro de 1.ª classe</p> <p>Operador de máquinas de 1.ª classe</p> <p>Desenhador de 2.ª classe</p> <p>Eletricista de 1.ª classe</p> <p>Encarregado de barragem especialista</p> <p>Mecânico de 1.ª classe</p> <p>Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe</p> <p>Operador de estação elevatória especialista</p> <p>Pedreiro de 1.ª classe</p> <p>Serralheiro civil de 1.ª classe</p> <p>Serralheiro mecânico de 1.ª classe</p>			760,00 €	771,50 €	786,50 €
VIII	<p>Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe</p> <p>Cantoneiro de rega e conservação especialista</p> <p>Encarregado de barragem</p> <p>Fiscal de 1.ª classe</p> <p>Guarda especialista</p> <p>Guarda de porta de água especialista</p> <p>Operador de estação elevatória principal</p>				760,00 €	761,50 €

IX	Cantoneiro de rega e conservação		760,00 €
	Carpinteiro de 2.ª classe		
	Operador de máquinas de 2.ª classe		
	Eletricista de 2.ª classe		
	Fiel de armazém		
	Fiscal de 2.ª classe		
	Guarda		
	Guarda de porta de água		
	Mecânico de 2.ª classe		
	Motorista pesados/leigos de 2.ª classe		
	Operador de estação elevatória		
	Pedreiro de 2.ª classe		
	Serralheiro civil de 2.ª classe		
	Serralheiro mecânico de 2.ª classe		
	Auxiliar administrativo		
	Ajudante de encarregado de barragem		
	Trabalhador auxiliar		
Trabalhador de limpeza			
Estagiário			

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 26 de maio de 2023.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cova da Beira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 315/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 € com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, ambos na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede em Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de março de 1989, com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014 na sua redação atual, aqui representado pela Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente da comissão executiva, João Gama Proença Marques Proença, na qualidade de vice-presidente da comissão executiva da FNAM e a Maria Vitoria Barbosa Martins, na qualidade de vice-presidente da comissão executiva da FNAM, devidamente credenciados pela comissão executiva da FNAM, para a representar neste ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Cláusula segunda

O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar. Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e mais 184 trabalhadores ao seu serviço.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Vila Franca de Xira, 12 de setembro de 2023.

Pela Entidade Pública Empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Joana Savva Bordalo e Sá, presidente da comissão executiva.

João Gama Marques Proença, vice-presidente.

Maria Vitória Barbosa Martins, vice-presidente.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 321/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011 (tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica), na sua versão atual, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e o n.º 15 de 22 de abril de 2019;

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, ambos na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede em Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de março de 1989, com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014 na sua redação atual, aqui representado pela Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente da comissão executiva, João Gama Proença Marques Proença, na qualidade de vice-presidente da comissão executiva da FNAM e a Maria Vitoria Barbosa Martins, na qualidade de vice-presidente da comissão executiva da FNAM, devidamente credenciados pela comissão executiva da FNAM, para a representar neste ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, e às correspondentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011 (tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica), na sua versão atual, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e o n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Cláusula segunda

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 184 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço. O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Vila Franca de Xira, 12 de setembro de 2023.

Pela Entidade Pública Empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Joana Savva Bordalo e Sá, presidente da comissão executiva.

João Gama Marques Proença, vice-presidente.

Maria Vitória Barbosa Martins, vice-presidente.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 318/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, ambos na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º, em Lisboa, pessoa coletiva 501 862 722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelos Sr.º Dr.º, Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha e Maria João Rondão Tiago Branco, na qualidade de membros do secretariado com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e às correspondentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Cláusula segunda

O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar. Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e mais 292 trabalhadores ao seu serviço.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Vila Franca de Xira, 7 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha, secretário-geral do SIM.

Maria João Rondão Tiago Branco, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 320/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, na sua versão atual, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e o n.º 15, de 22 de abril de 2019;

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel Ferreira, ambos na qualidade de vogais no conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º, em Lisboa, pessoa coletiva 501862722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelos Sr.ºs Dr.ºs, Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha e Maria João Rondão Tiago Branco, na qualidade de membros do secretariado com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011 - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, na sua versão atual, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e o n.º 15, de 22 de abril de 2019, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011 - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, na sua versão atual, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e o n.º 15 de 22 de abril de 2019.

Cláusula segunda

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 184 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço. O presente acordo de

adesão entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Vila Franca de Xira, 7 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha, secretário-geral do SIM.

Maria João Rondão Tiago Branco, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 319/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E o

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva n.º 501 056 904, com sede na Av. 24 de julho, n.º 132, 1350-346 Lisboa, neste ato representados por José Carlos Correia Martins, na qualidade de presidente do SEP, Isabel Maria Lopes Barbosa e, Rui Manuel Castro Marroni, ambos na qualidade de dirigentes nacionais do SEP;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), celebrado entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Cláusula terceira

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

Cláusula quarta

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 340 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula quinta

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.^a do acordo coletivo entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 7 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

José Carlos Correia Martins, presidente do SEP.

Isabel Maria Lopes Barbosa, dirigente nacional do SEP.

Rui Manuel Castro Marroni, dirigente nacional do SEP.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 310/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, na qualidade vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E o

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva n.º 501 056 904, com sede na Av. 24 de julho, n.º 132, 1350-346 Lisboa, neste ato representados por José Carlos Correia Martins, na qualidade de presidente do SEP, Isabel Maria Lopes Barbosa e, Rui Manuel Castro Marroni, ambos na qualidade de dirigentes nacionais do SEP;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula segunda

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

Cláusula terceira

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 340 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula quarta

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.^a do acordo coletivo entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 7 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

António Eça Pinheiro, vogal executivo.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

José Carlos Correia Martins, presidente do SEP.

Isabel Maria Lopes Barbosa, dirigente nacional do SEP.

Rui Manuel Castro Marroni, dirigente nacional do SEP.

Depositado em 25 de setembro de 2023, a fl. 45 do livro n.º 13, com o n.º 311/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, pessoa coletiva n.º 501 065 725, registada na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra sob o mesmo número, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61-63, 3030-014 Coimbra, neste ato representado por Fernando Mendes Parreira, na qualidade de presidente, e por Alice Manuela Palmeirão Pinto, na qualidade de vice-presidente, com poderes para o ato, de ora em diante designados como «segundos outorgantes»;

Sindicato dos Enfermeiros - SE, pessoa coletiva n.º 501 064 001, registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o mesmo número, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, neste ato representado por Pedro Miguel Silva Pereira da Costa, na qualidade de presidente, e por Maria Paula Soares Maia, na qualidade de vogal, com poderes para o ato, de ora em diante designados como «segundos outorgantes»;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na

cláusula 4.^a do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 340 trabalhadores ao seu serviço.

Vila Franca de Xira, 7 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, presidente.

Alice Manuela Palmeirão Pinto, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Pedro Miguel Silva Pereira da Costa, presidente.

Paula Maria Soares Maia, vogal.

Depositado em 26 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 322/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, e outro, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. António Eça Pinheiro e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, na qualidade de vogais do conselho de administração, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, pessoa coletiva n.º 501 065 725, registada na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra sob o mesmo número, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61-63, 3030-014 Coimbra, neste ato representado por Fernando Mendes Parreira, na qualidade de presidente, e por Alice Manuela Palmeirão Pinto, na qualidade de vice-presidente, com poderes para o ato, de ora em diante designados como «segundos outorgantes»;

Sindicato dos Enfermeiros - SE, pessoa coletiva n.º 501 064 001, registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o mesmo número, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, neste ato representado por Pedro Miguel Silva Pereira da Costa, na qualidade de presidente, e por Maria Paula Soares Maia, na qualidade de vogal, com poderes para o ato, de ora em diante designados como «segundos outorgantes»;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*

que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.^a do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 340 trabalhadores ao seu serviço.

Vila Franca de Xira, 11 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, presidente.

Alice Manuela Palmeirão Pinto, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Pedro Miguel Silva Pereira da Costa, presidente.

Paula Maria Soares Maia, vogal.

Depositado em 26 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 323/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Efetivos:

António Alexandre Picareta Delgado - Secretário-geral.

João de Deus Gomes Pires.

José Manuel Morais Teixeira.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso.

Durbaline Cabrita da Costa.

António Augusto Pereira Caneco.

Hugo Daniel Mota Delgado.

Suplentes:

José António Marques de Oliveira.

Carlos Alberto da Conceição Cunha.

Jaime António Grave Martins.

Veríssimo Rogério Proença dos Santos.

José Manuel Antunes de Almeida.

Armando Jorge António Martinho.

José Manuel Andrade Carrilho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos entre os dias 7 e 9 de agosto de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente	Sérgio Paulo Cardoso Capela
Vice-presidente	Eurico Manuel Gomes Ouro
Vice-presidente	João Luís Picado de Carvalho Serranho
Tesoureiro	João Vítor da Conceição Cardoso
Vogal	Ana Rita Valverde Adão
Vogal	Luís Miguel de Carvalho Maia
Vogal	Nuno Miguel Carloto Peixoto
Vogal	Sandra Ribeiro Pereira Teixeira Gomes
Vogal	Vasco Candeias Caniça
Suplente	Marco Alexandre Matos Fernandes

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Direção nacional:

Dirigente - Conceição Maria Paula Graça Brito Campos.
Dirigente - Cristina Maria Mateus Gonçalves Rei.
Dirigente - Ermelinda de Fátima Dias Gonçalves dos Santos.
Dirigente - Esmeralda Maria Martins Freitas.
Dirigente - Fernando Jorge Simões Santos.
Dirigente - Filomena de Nazaré Cardoso de Almeida e Silva.
Dirigente - Jaime Manuel S. M. Santos.
Dirigente - João Guilhermino Figueiredo Ramalheira.
Dirigente - João Manuel de Oliveira Belo.
Dirigente - José Afonso Nóbrega da Costa.
Dirigente - José Joaquim Ribeiro Cândido.
Dirigente - Magda Sofia Martins Ferreira.
Dirigente - Maria Conceição Santos Oliveira.
Dirigente - Maria de Lurdes dos Santos Vieira.
Dirigente - Maria Ester Ramos Ferreira.
Dirigente - Maria Guilhermina Vidal Lopes Neves Correia.
Dirigente - Pedro Manuel Batista da Silva.
Dirigente - Ricardo Jorge da Conceição e Silva.
Dirigente - Tânia Susana Silva Costa.
Dirigente - Valter Miguel Gomes Pinho.
Dirigente - Vítor Manuel Fernandes Cardoso.

Suplentes direção nacional:

Dirigente - Amídia Lurdes Ferreira Santiago.
Dirigente - Marta Cristina Soares Figueiredo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleita em 21 de abril de 2021, para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, foi efetuada a seguinte alteração:

Vice-presidente - José Carlos Martins Ferreira.

Vogal - Gilberto Manuel Pereira da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e da Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de junho de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Correia, em representação da associada HPCP Computing and Printing Portugal, Unipessoal, L.^{da}

Vice-presidente - Marisa Pires, em representação da associada ELECTROLUX, L.^{da}

Vice-presidente - Nuno Lameiras, em representação da associada RODEL - Rodrigues, Delgado & C.^a, SA.

Vogal - João Santos, em representação da associada BSHP - Eletrodomésticos, L.^{da}

Vogal - José António Coutinho, em representação da associada A ELECTRIFICADORA, SA.

Vogal - José Esfolá, em representação da associada XEROX Portugal, L.^{da}

Vogal - Luis Fonseca, em representação da associada HAGER, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Nestlé Portugal, Unipessoal L.^{da}, representada por Dr. Vítor Manuel Martins.

Vogais:

A a Z do Café, Torrefacção de Café, L.^{da}, representada por Sr. Daniel Riou.

Massimo Zanetti Beverage Iberia, SA, representada por Dr. Vasco Moniz.

Newcoffee - Indústria Torrefatora de Cafés, SA, representada por Dr. Pedro Oliveira.

Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, Unipessoal, L.^{da}, representada por Dr. Miguel Ribeirinho.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente da Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal
(Mandato de 4 anos: 2023-2027)

Senhor Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia.

Vogais da I Liga
(Mandato de 4 anos: 2023-2027)

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. Ricardo José de Sousa Martins.
Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. Lourenço de Andrade Pereira Coelho, e

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. Amândio José Pereira Novais.

Vogais da I Liga
(Mandato de 1 ano: 2023-2027)

Futebol Clube de Arouca - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pelo Senhor Dr. Joel Carlos Oliveira Pinho, e
Sporting Clube de Braga - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. André Filipe Novais Viana.

Vogais da II Liga
(Mandato de 1 ano: 2023-2027)

AVS - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. Henrique Sereno da Fonseca.
Clube Desportivo de Tondela - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Dr. Carlos Manuel Marta Gonçalves, e

Sport Clube União Torreense - Futebol, SAD representada pelo Senhor Dr. Bruno Miguel Ferreira Vitorino.

Vogal da direção da FPF
(Mandato de 4 anos: 2023-2027)

Senhor Dr. José Júlio de Carvalho Peyroteo Martins Couceiro.

Diretores executivos
(Mandato de 1 ano: 2023-2027)

Senhora Dr.^a Maria Helena Renca Pires.
Senhor Dr. Vasco Jorge Oliveira de Pinho.
Senhor Dr. Rui Pereira Caeiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIS - Associação Empresarial Beira Alta - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de julho de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Ângelo Pinto, em representação da Cooperativa Agrícola de Penela da Beira, CRL.

Vice-presidente - Tiago Loureiro, em representação da Tiago David Unipessoal, L.^{da}

Vice-presidente - Álvaro Augusto Fonseca, em representação da Álvaro Augusto Ramos Fonseca - Peno-brindes.

Vice-presidente - Luís Oliveira, em representação da Associação Terras D. Pedro Afonso - Fireman Challenge.

Vice-presidente - Telmo de Jesus, em representação da Telmo Jesus L.^{da} - Servital (Centro Clínico de Ser-nancelhe).

Vogal - João Ricardo Pinto, em representação da ABB - Agricultura Biológica das Beiras L.^{da}

Vogal - António Oliveira, em representação da Forcefer - Eng. Metalomecânica L.^{da}

Vogal - Felisberto Pereira, em representação da Pereira e Sequeira - Comércio de Automóveis L.^{da}

Vogal - Herlander Lourenço, em representação da Sociedade Agrícola e Comercial do Varosa, SA - Mur-ganheira.

Vogal - Daniel Porfírio, em representação da Fumeiros Porfírio L.^{da}

Vogal - João Marcelo Costa, em representação da Landsmark, Soc. Agr. Douro L.^{da}

Vogal - José António Pais, em representação da Pais Indústrias L.^{da}

Vogal - Paula Margarida Cordeiro Gomes, em representação da InterArmamar, Supermercados L.^{da}

Vogal - Nuno Sequeira, em representação da Projserv - Desenho de Arquitetura L.^{da}

Vogal - Telmo Castro, em representação da Gomes e Ferrinha de Castro L.^{da} - Opus Securiti.

Vogal - Vítor Manuel Ribeiro Leitão, em representação da Vítor Manuel Ribeiro Leitão - RL Bike.

Vogal - Fábio dos Santos Ferreira, em representação da Discoteca Via Láctea.

Vogal - Filipe Roque, em representação da RGR Ambiente, L.^{da}

Vogal - José Reis, em representação da S.G.L - Sociedade de Gás L.^{da}

Suplente - Fábio Guterres, em representação da Fábio Filipe Almeida Guterres - Vale D'Anelha.

Suplente - Henrique Augusto Pereira Moreira, em representação da Agro-Turismo Helena Aguiar L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Tesoureiro - F. Rosas - Contabilidade e Gestão, L.^{da}, representada por Francisco José Oliveira Rosas, passa a ser representada por Orlando Filipe Arouca Meinedo.

2.º vogal - PLC - Corretores de Seguros, SA, representada por Orlando Filipe Arouca Meinedo, passa a ser representada por Jerónimo de Oliveira Sousa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, 22 de agosto de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Ana Rita Fonseca Câmara Leme Mendonça é substituída por Ana Carla Neto Almeida Fernandes Dias.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, 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 SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de setembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, com sede em Aterro Sanitário do Vale do Lima e do Baixo Cávado, Apartado 11, 4936- 908 Vila Nova de Anha.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 28 de dezembro de 2023.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Navigator Pulp Aveiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Navigator Pulp Aveiro, SA, realizada em 7 de setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Efetivos:

Telma Alexandra Neves dos Santos.
Paulo Jorge Tavares Valente.

Suplentes:

Hugo Alexandre Salgueiro Reis.
Pedro Miguel Rodrigues Lopes.

Registado em 18 setembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 163 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Poolplaca Portuguesa Plásticos, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Poolplaca Portuguesa Plásticos, L.^{da}, realizada em 8 de setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Efetivo:

Fernando José Santos de Jesus Prudêncio.

Suplente:

Hugo Isidro Mesquita Cunha.

Registado em 20 setembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 163 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Acciona Facility Services, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acciona Facility Services, SA, realizada em 1 e 4 setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Efetivos:

Carlos Manuel da Silva Oliveira.

João Paulo Neves Bento.

Sandra José Santos de Andrade.

Suplentes:

Pedro Miguel dos Santos Costa.

Carlos Jorge Oliveira.

Maria de Fátima dos Santos Ribeiro.

Registado em 21 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 163 do livro n.º 1.