

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora do Pópulo, Coto e São Gregório e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 24
- Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vendas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 30
- Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vendas Novas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 47
- Acordo coletivo de trabalho n.º 89/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 64
- Acordo coletivo de trabalho n.º 90/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 80

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 97
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 99

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 102
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras 125

– Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras	132
– Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	141
– Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	163
– Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	212
– Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra	216
– Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global	219
– Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Deliberação da comissão paritária	236

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA - Alteração	238
---	-----

II – DIREÇÃO:

– Federação Nacional dos Transportes, Indústria e Energia - Eleição	252
---	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL - Eleição	253
– Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD - Eleição	254
– Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal - AMECAP - Eleição	255

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Tabaqueira II, SA - Alteração	256
– HyChem - Química Sustentável, SA (anteriormente denominada Solvay Portugal, SA) - Alteração ..	263

II – ELEIÇÕES:

– Tabaqueira II, SA - Eleição	283
– HyChem - Química Sustentável, SA (anteriormente denominada Solvay Portugal, SA) - Eleição ...	284

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Jonil - Calçados, L.^{da} - Convocatória 285

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal da Maia - Eleição 286
- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, 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 85/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba 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 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 Borba 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 e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Considerando, ainda, que a autarquia está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, sendo que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à sua realidade e especificidades, justifica-se a celebração de um Acordo que introduza a necessária adequação dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços;

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

Município de Borba, na qualidade de Empregador Público (EP), neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal de Borba, António José Lopes Anselmo;

e

STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos seus mandatários Adriano Jorge Pires Seixas Sousa e José Manuel Baptista Leitão;

CAPÍTULO I

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 220 (duzentos e vinte) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação substituindo o ACEP n.º 136/2018 publicado no *Diário da República*, 2.^a série, de 2 de Novembro de 2018 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Duração e 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- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, salvo em situações excecionais e devidamente fundamentadas, 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- 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.

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

6- 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;

b) Sexta-feira e Sábado; ou

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

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

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

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- Os horários de trabalho aplicáveis aos serviços do EP e respetivos trabalhadores, serão definidos por aquele, com respeito pelo procedimento legalmente previsto.

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

4- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organizações sindicais subscritoras 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.

5- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que registada no sistema de monitorização de assiduidade e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível, obter em

tempo útil este parecer, situação em que se informará a comissão sindical assim que possível.

6- O EP apenas poderá proceder à alteração do horário de trabalho de cada trabalhador, nos termos do número anterior, no máximo três vezes por ano.

7- Sem prejuízo do disposto anteriormente nesta 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.

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

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

10- 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;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Meia jornada
- g) 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

Horários rígidos e desfasados

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- 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.

4- 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.

5- 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 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

3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

6- Os trabalhadores da Unidade de Obras e Serviços Urbanos, com exceção dos que se encontram afetos ao cemitério municipal e à Portaria, prestam serviço em regime de jornada contínua.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com um mês de antecedência.
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- g) Os horários de trabalho serão escalonados para que, em cada mês completo de trabalho efetivo, cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, e um fim-de-semana (sábado e domingo) de descanso;
- h) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- 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.

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

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

6- 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.

7- 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 o EP e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

8- 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.

9- 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 será aferido mensalmente;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 4 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- 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;

4- 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.

5- 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.

6- 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.

7- 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

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

Cláusula 13.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, nos termos previstos pelo Código de Trabalho, conforme previsto 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 14.^a

Trabalho noturno

1- 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.

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 15.^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 confere ao trabalhador o direito aos acréscimos remuneratórios previstos no art.º 162.º da LTFP.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere também ao trabalhador um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou, excepcionalmente, noutra altura, por acordo entre as partes.

7- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

8- 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 EP e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

Cláusula 16.^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 número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

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

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

Cláusula 17.^a

Interrupção Ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do EP;
 - 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 18.^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 três 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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador.

8- A prestação de trabalho, sob este regime, depende de prévia consulta do sindicato subscritor do presente ACEP, a efetuar com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

9- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

10- O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito à pausa digital, ou seja a que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário 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 19.^a

Aumento da duração do período de férias no quadro de sistemas de recompensa do desempenho

1- Ao período normal de férias remunerado em cada ano civil, nos termos previstos no artigo 126.º da LTFP, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

2- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 do presente artigo.

3- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 15 de maio e, ou, de 15 de outubro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, que coincide com a segunda-feira de Páscoa.

2- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

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

4- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo da tolerância de ponto correspondente ao dia de aniversário no dia seguinte.

5- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância de ponto no dia 1 de março ou em dia a acordar com a entidade empregadora.

6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a tolerância de ponto no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para efeitos de doação de sangue ou medula, os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto no respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração, suplementos cujo direito não dependa da prestação de trabalho e subsídio de refeição.

8- Os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval, bem como a quaisquer outras que venham, anualmente, a ser concedidas pelo EP ou pelo governo.

9- As tolerâncias de ponto a que os trabalhadores tenham direito, nos termos do número anterior, 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;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações.

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

Cláusula 21.^a

Período experimental

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 22.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo ela-

borar, 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 23.^a

Atividade sindical

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de catorze horas por mês, que podem ser gozadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, 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.

Cláusula 24.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico, 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 correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, esquecimento do registo pelo respetivo trabalhador, prestação de trabalho externo, ou outros devidamente fundamentados, é feita através de Folha de Regularização de Ponto, a preencher pelo trabalhador, e posteriormente na aplicação informática de registo de assiduidade.

3- 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.

4- A indicação de dados falsos na Folha de Regularização de Ponto a que se reporta o n.º 2 ou na Folha de Registo de Presença a que se refere o número anterior, ou a sua subscrição por outrem que não o próprio trabalhador, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou, na sua falta, na 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

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 25.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 26.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

b) Assegurar a todos 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 27.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores da carreira geral de assistente operacional cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, 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 e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.

2- A Câmara Municipal definirá, anualmente, nos termos da Lei, as funções que preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade, bem como o seu nível, sob proposta financeiramente sustentada do respetivo presidente da câmara municipal, precedida da audição dos representantes dos trabalhadores e de parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

Cláusula 28.^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 29.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 30.^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 31.^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 32.^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 3, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 33.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promovem 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 34.^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- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 35.^a

Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a 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 36.^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 29.^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 30.^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 37.^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.

2- 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 38.^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 26.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 35.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 39.^a

Competências

1- 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 40.^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 41.^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 42.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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 43.^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 44.^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 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 o refeitório do EP.

Cláusula 45.^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 46.^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 47.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem ou vierem a exercer atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, em mão ou por via eletrónica.

Cláusula 48.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais subscritoras 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 49.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 50.^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, proporcionalmente.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada ou por via eletrónica, tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Borba, 14 de junho de 2023.

Pelo Município de Borba:

António José Lopes Anselmo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Borba.

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

Adriano Jorge Pires Seixas Sousa, na qualidade de membro da Direção Nacional e Mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

José Manuel Batista Leitão, na qualidade de membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

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 90/2023, a fl. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora do Pópulo, Coto e São Gregório 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 os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União das Freguesias de Caldas da Rainha – Nossa Sr.ª do Pópulo, Coto e São Gregório presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACT n.º 249/2016,

publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 47, de 8 de março de 2016 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 termo 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 dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

5- 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.

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de

trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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 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 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 nor-

mais 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 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 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 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 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 de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-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, 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 presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.^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 de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
 - b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 16.^a**Feriado municipal e Carnaval**

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

Caldas da Rainha, 24 de Agosto de 2023.

Pela Freguesia de Nossa Senhora do Pópulo, Coto e São Gregório:

Pedro José Rodrigues Morgado Brás, na qualidade de Presidente da União das Freguesias de Caldas da Rainha – Nossa Sr.^a do Pópulo, Coto e São Gregório.

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

Manuel dos Santos Pereira, 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.

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 6 de setembro 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 93/2023, a fl. 56 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vendas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Vendas Novas 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 Vendas Novas, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

4- O ACEP poderá aplicar -se, nos termos legais, aos trabalhadores filiados em sindicatos não subscritores deste acordo ou a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

3- Esta modalidade de horários será praticada pelos trabalhadores dos seguintes sectores:

- a) Sector administrativo, das 9:00 às 12:30 horas e das 14:00 às 17:30 horas;
- b) Sector operacional, das 8:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 16:00 horas.

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 autorizada, 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 com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;

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;

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

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

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

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, 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 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.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o n.º 1, 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 noturno

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

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do

órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação, podendo, ainda, cessar, durante os primeiros trinta dias da sua execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o 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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador.

8- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

Cláusula 16.^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 do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não existe troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 17.^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 18.^a

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2018.

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

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

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

Cláusula 19.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como as tolerâncias de ponto na Terça-Feira de Carnaval, segunda-feira de Páscoa, 24 de dezembro e 31 de dezembro.

Cláusula 22.^a

Período experimental

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

- a) 90 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 23.^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 24.^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, a fixar nos termos da Lei;

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 sindicais, representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 25.^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 26.^a

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos 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 27.^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 28.^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 29.^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 30.^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 31.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 32.^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 33.^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, 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 34.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, 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 35.^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 con-

dições 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 36.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada 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 37.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 26^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 34^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 38.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos 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 39.^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 40.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 41.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se 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 42.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 43.^a

Refeitórios e locais para refeição

1- 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 ao aquecimento de refeições ligeiras 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, próximo, que assegure as referidas condições.

2- O EP compromete-se a promover a possibilidade de aquisição pelos trabalhadores de refeições a preço de custo, através da confeção do próprio EP.

Cláusula 44.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 45.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

2- O tratamento e reabilitação 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 aprovada, 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 46.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 47.^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 48.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 49.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vendas Novas, 1 de Agosto de 2023.

Pelo Município de Vendas Novas:

Luís Carlos Piteira Dias, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

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

Mariana Gertrudes Freira Recto, na qualidade de mandatária e membro da Direção.

João Carlos Pardal Fernandes, na qualidade de mandatário e membro da Direção.

Depositado em 14 de setembro 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 95/2023, a fl. 56 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vendas Novas 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 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 Vendas Novas 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 Vendas Novas, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

4- O ACEP poderá aplicar -se, nos termos legais, aos trabalhadores filiados em sindicatos não subscritores deste acordo ou a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 60/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 17 de abril de 2019, 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 par-

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

- a) Sábado e Domingo; ou
- b) Domingo e Segunda -feira; ou
- c) Sexta -feira e Sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

3- Esta modalidade de horários será praticada pelos trabalhadores dos seguintes sectores:

- a) Sector administrativo, das 9:00 às 12:30 horas e das 14:00 às 17:30 horas;
- b) Sector operacional, das 8:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 16:00 horas.

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 autorizada, 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 com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;

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;

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 3ª deste ACEP.

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

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

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, 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 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.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o n.º 1, 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 noturno

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

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação, podendo, ainda, cessar, durante os primeiros trinta dias da sua execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o 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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador.

8- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

Cláusula 16.^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 do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não existe troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 17.^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 18.^a

Direito a férias

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

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2018.

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

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

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

Cláusula 19.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como as tolerâncias de ponto na Terça-Feira de Carnaval, segunda-feira de Páscoa, 24 de dezembro e 31 de dezembro.

Cláusula 22.^a

Período experimental

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

- a) 90 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 23.^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 24.^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, a fixar nos termos da Lei;

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.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 25.^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 26.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

b) Assegurar a todos 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 descuidando as medidas de proteção individual;

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 27.^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 28.^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 29.^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 30.^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 31.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 32.^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 33.^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, 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 34.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, 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 35.^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 36.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada 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 37.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 26^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 34^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 38.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos 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 39.^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 40.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 41.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se 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 42.^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 43.^a

Refeitórios e locais para refeição

1- 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 ao aquecimento de refeições ligeiras 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, próximo, que assegure as referidas condições.

2- O EP compromete-se a promover a possibilidade de aquisição pelos trabalhadores de refeições a preço de custo, através da confeção do próprio EP.

Cláusula 44.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 45.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

2- O tratamento e reabilitação 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 aprovada, 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 46.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 47.^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 48.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 49.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vendas Novas, 2 de Agosto de 2023.

Pelo Município de Vendas Novas:

Luís Carlos Piteira Dias, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

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

Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

José Manuel Baptista Leitão, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 14 de setembro 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 94/2023, a fl. 56 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 89/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz 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.

Considerando que o Município de Estremoz está 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 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 e trabalhadoras, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

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 Estremoz adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA, adiante designado por Sindicato, 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 ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do EP, salvo oposição expressa do/a trabalhador/a não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

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

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 30 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, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes 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- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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;
- f) Meia Jornada.

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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 que, para todos os efeitos é considerado tempo de trabalho, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- i) 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 por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Meia Jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho e 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, sejam portadores de 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 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Redução do período experimental

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

a) Na carreira de Técnico Superior — 180 dias;

b) Na carreira de Assistente Técnico — 120 dias;

c) Na carreira de Assistente Operacional — 60 dias.

2- Os limites previstos no número anterior aplicam-se a períodos experimentais em curso ou situações de mobilidade que tenham por referência a sua duração, bem como a novos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, celebrados após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 16.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^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, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

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

3- 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.

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

5- 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.

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

Cláusula 18.^a

Feriado Municipal e Carnaval

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.^a

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao ser-

viço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

- iv)* Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- vi)* Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar -se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d)* 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 22.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 23.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhado-

res para segurança e saúde no trabalho.

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 25.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Objetivos

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

- a)* O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b)* O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c)* A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d)* A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 31.^a

Competências

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

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

- a)* Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b)* Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c)* Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d)* Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 32.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 34.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 35.^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 36.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^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 38.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 39.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 40.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 41.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 42.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 43.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 44.^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.

Estremoz, 14 de novembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Estremoz:

José Daniel Pena Sádio, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Estremoz.

Pela Associação Sindical:

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

Celeste de Jesus General Leirias e Marina Gertrudes Freira Recto, na qualidade de Mandatários e Membros da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

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 101/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 90/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz 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 Estremoz 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.

Considerando que o Município de Estremoz está 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 especificidade 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 e trabalhadoras, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

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 Estremoz 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 ainda aos restantes trabalhadores ao serviço da EP, salvo oposição expressa do/a trabalhador/a não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370º da LTFP.

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

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 350 (trezentos e cinquenta) 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 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- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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.
- f) Meia Jornada

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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, que para todos os efeitos é considerado tempo de trabalho, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo -se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60 %
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

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

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

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 sujeito às regras seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Meia Jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho e 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, sejam portadores de 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 13.^a

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordi-

nário, 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

Redução do período experimental

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

- a) Na carreira de Técnico Superior — 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico — 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional — 60 dias;

2- Os limites previstos no número anterior aplicam-se a períodos experimentais em curso ou situações de mobilidade que tenham por referência a sua duração, bem como a novos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, celebrados após entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 17.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando -se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2023.

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

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

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

Cláusula 18.^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, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

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

3- 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, no máximo de quatro dias.

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

5- 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.

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

Cláusula 19.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP, desde que se traduza em mais valia para o desempenho das respetivas funções, devendo relacionar-se direta ou indiretamente com as mesmas.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 21.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

- Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.
- Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:
 - a) Município ou Freguesia;
 - b) Serviços municipalizados.
- Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
- Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.
- Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.
- Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.
- Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.
- Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.
- Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela

aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

xvii) Proceder, aquando 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 23.^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 24.^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.º 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 25.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^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 27.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 29.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^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 24.^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 25.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, sal-

vo 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 32.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 33.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 34.^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, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

Cláusula 35.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar -lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 36.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 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, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

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

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

Cláusula 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

Locais para refeição

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

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 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, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

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

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

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transfe-

rência 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, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

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

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposos

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

Estremoz, 10 de Agosto de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Estremoz:

José Daniel Pena Sadio, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

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

Adriano Jorge Pires Seixas Sousa, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

José Manuel Baptista Leitão, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 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 102/2023, a fl. 57 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 12 946 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,3 % são mulheres e 52,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 3234 TCO (25 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 9712 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48,4 % são homens e 51,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que a anterior extensão do contrato coletivo e suas alterações não são aplicáveis aos em-

pregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição desta, mantem-se na presente extensão a referida exclusão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 19 de junho de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

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

13 de setembro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 11 998 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,2 % são mulheres e 45,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5988 TCO (49,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6010 TCO (50,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,6 % são homens e 63,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando ainda que na mesma área e setor de atividade, parcial ou totalmente coincidentes, existem outras convenções, outorgadas pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e

pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, à semelhança da anterior extensão mantém-se idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 27, de 10 de julho de 2023, ao qual deduziram oposição a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Em síntese, a AHRESP alega que é uma associação de empregadores com âmbito de representação nacional e convenções coletivas próprias aplicáveis aos setores de alojamento, pretendendo a exclusão do âmbito de aplicação da portaria de extensão dos empregadores dos mesmos setores de atividade filiados na AHRESP e dos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção. A FESHAT, alegando o respeito pelo princípio da filiação sindical, opõe-se aos termos da extensão, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela federação.

Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, em matéria de emissão de portaria de extensão, o artigo 515.º do Código do Trabalho determina que a extensão só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho. Neste desiderato, as portarias de extensão têm somente como âmbito de aplicação as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva (contrato coletivo, acordo coletivo, acordo de empresa), acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. Considerando que a alínea *a*) do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às ora oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão dos mesmos do âmbito de aplicação da presente extensão.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2023, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representadas pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representadas pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

28 de setembro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

CCT entre ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima, a Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei, Associação Comercial e Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES, a ACITOFEB - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, a Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

2- A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à actividade económica de comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista e comércio por grosso filiadas na Associações, ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima, a Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei, a Associação Comercial, Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca, a Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha e, por outro, os trabalhadores dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

3- Exceptuam-se deste âmbito todas as empresas que exercendo actividade comercial estão abrangidas por convenção colectiva de trabalho específica para o subsector de actividade económica a que se dedique.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Segurança Social e Solidariedade, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e a todos os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvendo actividade económica no âmbito da presente convenção não sejam filiados nas associações outorgantes.

5- O âmbito profissional é a constante do anexo II.

6- Esta CCT abrange 1276 empresas e 6450 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada

ano e serão revistas anualmente. Excepcionalmente no presente ano produzem efeitos a 1 de março de 2023.

3- A proposta de revisão desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

4- A proposta de revisão desta CCT, na parte não prevista no número anterior, far-se-á mediante comunicação escrita enviada à outra parte, através de carta registada com aviso de receção, acompanhada de proposta negocial global.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta referida no número anterior, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

6- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades empregadoras abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) 18 anos completos para os cobradores, motoristas e trabalhadores de agências funerárias;
- b) 16 anos completos para os restantes profissionais.

2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

4- Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados numa das categorias profissionais constantes no nível IX da tabela salarial no anexo II.

5- Os trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;
- b) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;
- c) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;
- d) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

1- Os estágios têm a duração máxima de dois anos.

2- As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

A) Profissionais de escritório

1- Os profissionais de escritório serão admitidos como assistente administrativo (estagiário).

2- Os assistentes administrativos (estagiários) serão promovidos a assistentes administrativos de 3.^a logo que

perfaçam dois anos como estagiários.

3- Os assistentes administrativos de 3.^a ascenderão a assistentes administrativos de 2.^a e estes a assistentes administrativos de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

B) Profissionais do comércio

1- Os caixeiros-ajudantes/empregado de loja ajudante e os operadores-ajudantes de supermercado serão obrigatoriamente promovidos a terceiros caixeiros/empregados de loja de 3.^a e a operadores de supermercado de 2.^a, respectivamente, logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

2- Os terceiros caixeiros/empregados de loja de 3.^a e os operadores de supermercado de 2.^a ascenderão, respectivamente, a segundos caixeiros/empregados de loja de 2.^a e a operadores de supermercado de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

3- Os segundos caixeiros/ empregados de loja de 2.^a e os operadores de supermercado de 1.^a ascenderão, respectivamente, a primeiros caixeiros/ empregados de loja de 1.^a e a operadores especializados de supermercado após três anos de permanência naquelas categorias.

C) Profissionais de informática

Sem prejuízo da norma constante no número 1 da presente cláusula o estagiário para planeador de informática e para operador de computador terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações curriculares, caso em que a duração máxima do estágio será de nove meses.

D) Electricistas

Os pré-oficiais de electricista ascenderão a oficial electricista logo que perfaçam três anos como pré-oficial.

E) Relojoeiros

1- Os meio-oficial relojoeiro ascenderão a oficial relojoeiro de 3.^a logo que completem três anos como meio-oficial.

2- Os oficiais relojoeiros de 3.^a ascenderão a 2.^a e estes a 1.^a logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

F) Lanifícios e vestuário

Os bordador ou costureiro ascenderão a bordador especializado ou costureiro especializado logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

G) Alcatifador

1- Os alcatifador-ajudante ascenderão a alcatifador de 3.^a logo que perfaçam três anos na respectiva categoria.

2- O alcatifador de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a logo que perfaça três anos nas respectivas categorias.

H) Controlador de *stocks*

O controlador de *stocks* de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respectivas categorias.

I) Mecânico de frio e ar condicionado

O mecânico de frio e ar condicionado de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respectivas categorias.

J) Montador de móveis

O montador de móveis de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respectivas categorias.

L) Trabalhadores de agências funerárias

1- Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria a empregado de agência funerária de 3.^a

2- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.^a

3- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.^a

M) Trabalhadores em carnes

1- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes após três anos de permanência.

2- O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 3 anos de permanência.

N) Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

2- O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos e condições previstas na lei.

2- 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

3- Nos contratos 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- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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 actividade 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 protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8.^a**Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar a entidade empregadora, 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 acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, respeitando o dever de obediência tanto a ordens ou instruções da entidade empregadora como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos;
- f) Guardar lealdade à entidade empregadora, 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 pela entidade empregadora;
- h) Promover ou executar os actos 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 colectiva de trabalho.

Cláusula 9.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade empregadora:

- 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 efectiva de 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 neste código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação colectiva de 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 directamente 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.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 10.^a**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho semanal para os profissionais do comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três modalidades à escolha de cada empregador: Em regime de semana inglesa, em regime de trabalho

ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa: O horário será de quarenta horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao sábado à tarde e domingo;

b) Em regime de trabalho ao sábado à tarde: O horário de trabalho será de quarenta horas por semana. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acrescerá uma das seguintes alternativas:

i) Um dia completo ou dois meios dias de descanso complementar a gozar de segunda a sexta-feira;

ii) Um meio dia de descanso complementar a gozar de segunda a sexta-feira e a uma compensação igual a 2,5 % do vencimento mensal do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde.

c) Em regime de trabalho ao domingo: O horário de trabalho será de quarenta horas por semana, tendo o Trabalhador direito:

i) A dois dias de descanso seguidos;

ii) A uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base) por cada domingo de trabalho;

iii) E, a que de quatro em quatro semanas, o descanso semanal coincida com o sábado e domingo.

2- O horário de trabalho para os profissionais de escritório e equiparados será de trinta e nove horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, admite-se a possibilidade destes profissionais prestarem trabalho aos sábados, sem prejuízo do número de horas semanais.

3- Durante o mês de dezembro, os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea a) do número 1 desta cláusula prolongarão aos sábados o seu horário de trabalho até às 19h00, tendo como compensação os dias de 26 de dezembro e 2 de janeiro. Caso estes dias coincidam com dias de descanso a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos, respectivamente.

4- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, se encontrem a praticar um horário de trabalho coincidente com o regime da semana inglesa ou de trabalho ao sábado à tarde, manterão esses horários de trabalho, sem prejuízo dos mesmos poderem vir a ser alterados mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

5- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

6- Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7h00 e prolongar-se para além das 24h00, devendo ser pagas as horas a partir das 20h00 com acréscimo de 25 % a primeira hora e 50 % as seguintes, e desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo sério para si e para a sua família.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

2- O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, será registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição horária, acrescida das seguintes percentagens:

a) Se prestado em dia útil:

i) 50 % na primeira hora;

ii) 75 % na 2.^a hora ou fracções subsequentes.

b) Se prestado em dia de descanso semanal ou dia de feriado:

i) 100 % por hora ou fracção.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 12.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

- 1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores são as constantes do anexo II.
- 2- A forma a considerar para cálculo de horas simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 2}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 2}$$

- 3- No cálculo para subsídio de férias ou de Natal, consideram-se a parte fixa da remuneração, bem como a parte variável da mesma, quando exista.

Cláusula 14.^a

Retribuições dos trabalhadores quando exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

Cláusula 16.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que cumpridas no mínimo quatro horas diárias.
- 2- O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a um 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 de cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 11,00 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 19.^a**Abono para falhas de caixa**

Os trabalhadores classificados como caixa, caixa de comércio e cobrador terão direito a um abono para falhas com o valor mensal de 18,00 €, apenas nas situações em que as suas funções impliquem operar com dinheiro físico.

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

1- Ao dever das entidades patronais de assegurar a cada trabalhador o direito à formação profissional contínua de 40 horas por ano, no mínimo, corresponde o dever do trabalhador em participar nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

2- Anualmente, sempre que o trabalhador frequente a formação profissional em horário pós-laboral, proposta pela entidade patronal, adquire direito a uma majoração nas férias, nos termos seguintes:

a) Nas primeiras 40 horas de formação que frequente naquele horário, o trabalhador adquire direito a 2 dias de férias;

b) Além das 40 horas referidas na alínea anterior, o trabalhador adquire direito a um dia de férias, até ao limite de 3, por cada módulo de 25 horas de formação que frequentar em horário pós-laboral.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalhoCláusula 21.^a**Feriados**

1- Para além dos feriados de observância obrigatória definidos nos termos da lei, deve ser observado a título de feriado o feriado municipal e Terça-Feira de Carnaval.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo a fórmula seguinte:

Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

Cláusula 22.^a**Período de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal. Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados. 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.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois 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.

3- 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.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias que não pode ser superior a 17 dias de férias, cabendo ao trabalhador marcar os restantes cinco dias, rateado entre os trabalhadores da empresa e desde que salvasse os períodos de relevância local.

8- 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 esta data e 31 de outubro.

9- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos números 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 23.^a

Subsídio de férias

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos 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 25.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:
 - i) Até 20 dias, por falecimento de descendentes do 1.º grau em linha recta;
 - ii) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - iii) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do disposto na 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 do trabalhador nos termos do disposto na lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do disposto no Código do Trabalho;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

- i)* A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j)* A que por lei seja como tal considerada.

2- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas injustificadas

É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 1 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequências das faltas

1- A falta justificada não afecta 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 protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A falta para assistência a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos do disposto na lei;

d) As previstas na alínea *j)* do número 1 da cláusula 25.^a quando excedam trinta dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta para assistência a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da legislação em vigor, é considerada como prestação efectiva de trabalho.

4- A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

5- As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Regime geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

1- Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, quer viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.

2- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5- Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade empregadora manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6- A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 8.^a

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Cláusula 31.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos da lei, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos fixados na lei.

3- Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 30.^a deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 32.^a

Exercício de poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através do procedimento disciplinar.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar segue os termos definidos na lei e deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

4- 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.

5- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela entidade empregadora, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquela.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade empregadora pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

7- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

8- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical nas empresas, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2- As entidades empregadoras não têm o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 34.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos nas empresas.

2- As direcções sindicais comunicarão à respectiva entidade empregadora a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção.

3- Compete aos delegados sindicais informar e esclarecer os seus colegas de trabalho, bem como zelar pelo cumprimento do exposto neste contrato colectivo de trabalho.

4- Para o exercício das suas funções sindicais os dirigentes sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês e os delegados sindicais de oito horas por mês sem perda de retribuição, respectivamente.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 35.^a

Direitos da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

Cláusula 36.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito às condições especiais estabelecidas na lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, as entidades empregadoras devem ainda submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação de trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

3- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

Cláusula 38.^a

Formação profissional

Aquando da admissão de trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional ministrados pelas escolas de formação profissional, os mesmos devem ser classificados profissionalmente de harmonia com os níveis de ensino ministrado, desde que devidamente comprovado.

Cláusula 39.^a

Ajudas de custo

Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, em condições compatíveis, contra a apresentação dos documentos comprovativos, sem prejuízo de as partes poderem acordar noutra forma de pagamento.

CAPÍTULO XI

Transmissão de estabelecimento

Cláusula 40.^a

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 a entidade adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável em caso de trabalhador que a entidade transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos da lei, mantendo-o ao seu serviço.

3- Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão.

CAPÍTULO XII

Saúde e Segurança no trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

1- As entidades empregadoras instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempérie, a entidade empregadora obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de protecção.

Segurança Social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 43.^a

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

Cláusula 45.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

ANEXO I

Categorias profissionais

Profissionais de escritório

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição de correspondência, identifica o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - 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 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 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva facturação. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada,

devido assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas 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.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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, instalação e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções 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 do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-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.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões.

Reúne documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de computador - Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de hardware e software dos computadores.

Técnico de secretariado - Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas 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 electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Telefonista

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

- 2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
 - Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

Profissionais de comércio

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Gerente de zona - É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e de acordo com orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Gerente de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Técnico de compras - Analisa estudos de mercados, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais, controlando a performance na gama de produtos sob a sua responsabilidade.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço do pessoal.

Encarregado de armazém - Superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial.

Caixeiro - chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas nas empresas.

Chefe de secção de loja - É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Operador de supermercado - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Caixeiro/empregado de loja - É o trabalhador que faz a sua actividade no serviço geral do balcão.

Controlador de stocks - É o profissional que, manualmente ou por meios informáticos, faz o controlo das entradas e saídas do armazém, dos stocks e colabora, por vezes, na elaboração dos inventários.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Caixa de comércio - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações nas folhas de caixa e recebe cheque.

Distribuidor/embalador - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, acondiciona produtos diversos com embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e alimenta,

vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos e outros.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, das quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Vigilante - É o trabalhador que zela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que lhe sejam requeridas.

Profissionais de informática

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática incluindo todos os dados elucidativos dos objectos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Planeador de informática - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-a a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

- *Operador de consola;*
- *Operador de material periférico.*

Profissionais electricistas

Encarregado de electricista - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

Pré-oficial de electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Profissionais de relojoaria

Relojoeiro-chefe de secção/oficial relojoeiro - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento.

Meio-oficial relojoeiro - É o trabalhador que auxilia o oficial e executa trabalhos sob orientação deste.

Lanifícios e vestuário

Bordador - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

Costureiro - É o trabalhador que executa trabalhos de costura diversos.

Profissionais de agências funerárias

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Profissionais de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento

Profissionais de penteado e estética

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postiços em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Manicura-pedicura (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Posticeiro - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postiços.

Outros

Técnico de instalação de gás - É o trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagens de queima.

Distribuidor e cobrador de gás - É o trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, calcular ou outras máquinas de escritório.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o profissional que monta ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações comerciais, industriais e outras.

Montador de móveis - É o profissional que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento

Alcatifador - É o trabalhador que se dedica à colocação de alcatifas no domicílio.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução (profissional), faz predominantemente condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), cargas e descargas, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo ainda, quando necessário, fazer outros serviços no armazém.

Ajudante de motorista - É o profissional que auxilia o motorista nas cargas e descargas de mercadorias e outras funções que lhe estão atribuídas.

Técnico superior de segurança e saúde do trabalho - É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora na definição geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planeia e implementa o correspondente sistema de gestão. Desenvolve processos de avaliação de riscos profissionais. Concebe, programa e desenvolve medidas de prevenção e protecção. Coordena tecnicamente as actividades de segurança e saúde no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e saúde no trabalho. Gere o processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção. Assegura a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa. Promove a informação e formação dos trabalhadores e a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa. Dinamiza os processos de consulta e de participação dos trabalhadores. Desenvolve as relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Técnico de segurança e saúde do trabalho - É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa. Colabora no processo e avaliação de riscos profissionais. Desenvolve e implementa medidas de prevenção e de protecção. Colabora na concepção de locais, postos e processos de trabalho. Colabora no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção. Assegura a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa. Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho. Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa. Colabora no desenvolvimento de processos de consulta e de participação de trabalhadores. Colabora no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Servente de limpeza - É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Estagiários - São os trabalhadores que, terminado o período de aprendizagem, estagiam para ingresso numa carreira profissional.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
I	Contabilista/TOC	1 111,00 €
	Director de serviços	
	Gerente comercial	
	Gerente de zona	
	Programador de informática	
II	Chefe de serviços	1 011,00 €
	Técnico de contabilidade	
	Técnico superior de segurança e saúde do trabalho	
	Gerente de loja	

III	Caixeiro-encarregado	903,00 €
	Caixeiro-chefe de secção	
	Chefe de secção	
	Chefe de secção de loja	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado electricista	
	Encarregado de loja	
	Encarregado de carnes	
	Encarregado de agência funerária	
	Planeador de informática	
	Relojoeiro - Chefe de secção	
	Secretário de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de computador	
Técnico de compras		
IV	Alcatifador de 1. ^a	866,00 €
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Esteticista-cosmetologista (M/F) 1. ^a	
	Fiél de armazém	
	Massagista de estética (M/F) de 1. ^a	
	Mecânico de máq. de escritório de 1. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a	
	Motorista	
	Oficial electricista	
	Oficial relojoeiro de 1. ^a	
	Operador de computador	
	Operador especializado de supermercado	
	Planeador de informática (estagiário)	
	Primeiro-caixeiro/empregado de loja de 1. ^a	
	Primeiro oficial de carnes	
	Técnico de saúde e segurança	
Técnico de vendas		
Promotor de vendas		
Técnico de secretariado		
Técnico de instalação de gás		

V	Alcatifador de 2. ^a	827,00 €
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Controlador de stocks de 1. ^a	
	Cabeleireiro/barbeiro de 1. ^a	
	Empregado de agência funerária de 1. ^a	
	Esteticista-cosmetologista (M/F) 2. ^a	
	Mecânico de maq. de escritório de 2. ^a	
	Massagista de estética (M/F) de 2. ^a	
	Montador de móveis de 1. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a	
	Oficial relojoeiro de 2. ^a	
	Operador de computador (estagiário)	
	Operador de supermercado de 1. ^a	
	Pré-oficial electricista do 3. ^o ano	
	Segundo-caixeiro/empregado de loja de 2. ^a	
Segundo oficial de carnes		
VI	Alcatifador de 3. ^a	798,00 €
	Assistente administrativo de 3. ^a	
	Cabeleireiro/barbeiro de 2. ^a	
	Controlador de stocks de 2. ^a	
	Empregado de agência funerária de 2. ^a	
	Manicura/pedicura de 1. ^a	
	Montador de móveis de 2. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a	
	Bordador especializado	
	Caixa de comércio	
	Cobrador	
	Distribuidor e cobrador de gás	
	Costureiro especializado	
	Mecânico de maq. de escritório de 3. ^a	
	Oficial relojoeiro de 3. ^a	
Operador de supermercado de 2. ^a		
Terceiro-caixeiro/empregado de loja de 3. ^a		
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano		

VII	Alcatifador-ajudante do 3.º ano	787,00 €
	Assistente administrativo do 3.º ano	
	Bordador	
	Cabeleireiro/barbeiro de 3.ª	
	Empregado de agência funerária de 3.ª	
	Manicura/pedicura de 2.ª	
	Posticeiro de 1.ª	
	Praticante de carnes	
	Controlador de stocks de 3.ª	
	Montador de móveis de 3.ª	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 3.º ano	
	Contínuo	
	Costureiro	
	Distribuidor	
	Ajudante de motorista	
	Embalador	
	Meio-oficial relojoeiro do 3.º ano	
	Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano	
Pré-oficial electricista do 1.º ano		
Telefonista		
Servente		
Servente de limpeza		
Vigilante		
VIII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano	777,00 €
	Controlador de <i>stocks</i> do 2.º ano	
	Assistente administrativo do 2.º ano	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 2.º ano	
	Estagiário bordador do 2.º ano	
	Estagiário costureiro do 2.ª ano	
	Meio-oficial relojoeiro do 2.º ano	
	Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano	
Posticeiro de 2.ª		
IX	Ajudante de cabeleireiro/barbeiro	760,00 €
	Alcatifador-ajudante do 1.º ano	
	Controlador de <i>stocks</i> do 1.º ano	
	Montador de móveis do 1.º ano	
	Assistente administrativo do 1.º ano	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 1.º ano	
	Estagiário bordador do 1.º ano	
	Estagiário costureiro do 1.ª ano	
	Meio-oficial relojoeiro do 1.º ano	
Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano		

Santarém, 22 de fevereiro de 2023.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Paula David Cruz, na qualidade de mandatária.

Pela ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima:

Purificação Pereira Reis, na qualidade de presidente.

João Pedro Tavares Rosa, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei:

Rui Miguel Vermelho Serras, na qualidade de presidente.

Pedro Manuel Pires Fernandes, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial, Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES:

David Carlos Jorge Dias, na qualidade de mandatário.

Pela ACITOFEBFA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zézere e Vila Nova da Barquinha:

Nascimento Ferreira da Costa, na qualidade de presidente.

Afonso Marcelo Correia André, na qualidade de tesoureiro.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM):

Sérgio Alexandre Neves Ferreira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 329/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finaisCláusula 97.^a**Diferenças salariais**

1- As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023;

Cláusula 99.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**A - Geral**

Nível IV

(...)

Contabilista (certificado)

(...)

Nível VII

(...)

Chefe de secção (ADM)

(...)

Nível IX

(...)

Cozinheiro-chefe

(...)

Escriturário principal - Subchefe de secção (ADM)

(...)

Nível XI

(...)

Cozinheiro de 1.^a

(...)

Escriturário de 1.^a

(...)

Motorista de pesados de 1.^a

(...)

Nível XII

(...)

Cozinheiro de 2.^a

(...)

Escriturário de 2.^a

(...)

Motorista de pesados de 2.^a

Nível XIII

(...)

Cozinheiro de 3.^a

(...)

Escriturário de 3.^a

(...)

Nível XIV

(...)

Estagiário do 2.º ano (ADM)

(...)

Nível XV

(...)

Estagiário do 1.º ano (ADM)

(...)

Notas:

(...)

10- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que detenham a categoria de contabilista - Técnico oficial de contas, que sejam titulares de licenciatura reconhecida e que sejam objecto de certificação como tal pelo organismo de regulação da profissão, serão reclassificados em contabilista certificado, passando a integrar o nível remuneratório IV da tabela A, mantendo-se a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos na presente convenção.

11- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores administrativos, na profissão de escriturários manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

a) Chefe de secção (ADM) - Nível remuneratório VII da tabela A;

b) Escriturário principal/sub. chefe de secção (ADM) - Nível remuneratório IX da tabela A;

Escriturário de 1.^a - Nível remuneratório XI da tabela A;

- c) Escriturário de 2.^a - Nível remuneratório XII da tabela A;
 d) Escriturário de 3.^a - Nível remuneratório XIII da tabela A;
 e) Estagiário de 2.^o ano (ADM) - Nível remuneratório XIV da tabela A;
 f) Estagiário de 1.^o ano (ADM) - Nível remuneratório XV da tabela A.

12- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores de hotelaria, na profissão de cozinheiro manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

- a) Cozinheiro-chefe - Nível remuneratório IX da tabela A;
 b) Cozinheiro de 1.^a - Nível remuneratório XI da tabela A;
 c) Cozinheiro de 2.^a - Nível remuneratório XII da tabela A;
 d) Cozinheiro de 3.^a - Nível remuneratório XIII da tabela A.

13- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento, na profissão de motorista de pesados manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

- a) Motorista de pesados de 1.^a - Nível remuneratório XI da tabela A;
 b) Motorista de pesados de 2.^a - Nível remuneratório XII da tabela A.

14- É eliminada a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a, constante do nível remuneratório XV da tabela A, passando os trabalhadores a integrar a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a, constante do nível remuneratório XIV da tabela A, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Nível	Retribuição mínima	Nível	Retribuição mínima
I	1 299,00	X	825,00
II	1 213,00	XI	807,00
III	1 145,00	XII	801,00
IV	1 094,00	XIII	792,00
V	1 050,00	XIV	782,00
VI	970,00	XV	772,00
VII	917,00	XVI	768,00
VIII	865,00	XVII	764,00
IX	838,00	XVIII	760,00

TABELA B

(A partir de 1 de janeiro de 2023)

1- Professores do 2.^o e 3.^o ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 113,00
I-B	28	2 794,00

II	26/27	2 590,00
III	De 23 a 25	2 450,00
IV	De 20 a 22	2 092,00
V	De 16 a 19	1 976,00
VI	De 12 a 15	1 907,00
VII	De 8 a 11	1 756,00
VIII	De 4 a 7	1 513,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

2- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 562,00
I-B	28	2 449,00
II	26/27	2 405,00
III	De 23 a 25	2 356,00
IV	De 20 a 22	1 976,00
V	De 16 a 19	1 907,00
VI	De 12 a 15	1 756,00
VII	De 8 a 11	1 513,00
VIII	De 4 a 7	1 398,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 619,00
I-B	28	2 354,00
II	26/27	2 150,00
III	De 23 a 25	1 983,00
IV	De 20 a 22	1 860,00
V	De 16 a 19	1 695,00
VI	De 12 a 15	1 520,00

VII	De 8 a 11	1 439,00
VIII	De 4 a 7	1 179,00
IX	De 0 a 3	1 050,00

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 563,00
I-B	28	2 297,00
II	26/27	2 092,00
III	De 23 a 25	1 936,00
IV	De 20 a 22	1 812,00
V	De 16 a 19	1 650,00
VI	De 12 a 15	1 488,00
VII	De 8 a 11	1 384,00
VIII	De 4 a 7	1 129,00
IX	De 0 a 3	999,00

TABELA B-6

Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 242,00
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 184,00
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 169,00

IV	<p>Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos</p> <p>Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos</p> <p>Professores com grau superior e mais de 20 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos</p> <p>Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos</p>	1 107,00
V	<p>Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos</p> <p>Professores com grau superior e mais de 15 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos</p> <p>Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos</p> <p>Professores sem grau superior e mais de 25 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos</p>	997,00
VI	<p>Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos</p> <p>Professores com grau superior e mais de 10 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos</p> <p>Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos</p> <p>Professores sem grau superior e mais de 20 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos</p>	900,00
VII	<p>Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos</p> <p>Professores com grau superior e mais de 5 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos</p> <p>Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos</p> <p>Professores sem grau superior e mais de 15 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos</p>	795,00
VIII	<p>Educadores de estabelecimento com grau superior</p> <p>Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos</p> <p>Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos</p> <p>Professores sem grau superior e mais de 10 anos</p> <p>Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos</p>	772,00

IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	764,00
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	760,00

Lisboa, 27 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, na qualidade de mandatária.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatária.

Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 326/2023, 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

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

Cláusula 1.^a

1-O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 6836 trabalhadores e 237 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

6-(...)

Nova redação da cláusula 20.^aCláusula 20.^a

Direitos de parentalidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados os seguintes direitos específicos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos restantes direitos dos progenitores previstos (ou, «indicados») nos artigos 40.º a 48.º, Código do Trabalho e nas condições ali reguladas.

A licença referida 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. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

b) Para efeitos de dispensa para amamentação ou aleitação, valem as regras dos artigos 48.º e 49.º do Código do Trabalho, em especial, o seguinte:

- Amamentação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que amamentem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal, ausentar-se da fábrica, sempre que necessário, de acordo com o regime acordado com o empregador.

Deve apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

- Aleitação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, aos progenitores que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, preenchendo o progenitor as seguintes condições prévias:

- Comunica ao empregador que aleita o filho, com antecedência de 10 dias;

- Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

- Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

- Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

c) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

d) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias, seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. E, além desta, o pai tem 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, devendo o trabalhador avisar o empregador com a antecedência possível, não inferior a 5 dias.

Cláusula 50.^a

Tipos de falta

1-(...)

2-(...)

a)(...)

b)(...)

c)(...)

d)(...)

e)(...)

f)(...)

g)(Eliminar.)

Cláusula 74.^a-A

Subsídio de refeição

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,54 euros.

ANEXO I

Condições específicas

Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições

1-As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço 5,32 €;

Almoço 14,69 €;

Jantar 14,69 €;

Ceia 7,32 €.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação

- 1-(...)
2-(...)
3-(...)
4-(...)
5-(...)
6-(...)
7-(...)
8-(...)
9-(...)

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa 6,54 €.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 695,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 356,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 053,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 805,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 654,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 472,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 310,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	1 046,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1 001,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	960,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	955,00

XII	<p>Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.^a Ferreiro ou forjador de 1.^a Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.^a Fresador mecânico de 1.^a (metalúrgicos) Laminador de 1.^a (cortiça) Laminador de 1.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.^a Tractorista de 1.^a Vendedor especializado</p>	936,00
XIII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.^a Canalizador de 2.^a Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.^a Ferreiro ou forjador de 2.^a Fogueiro de 2.^a Fresador mecânico de 2.^a (metalúrgicos) Funileiro-Latoeiro de 1.^a Laminador de 2.^a (cortiça) Laminador de 2.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de carpintaria de 1.^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a</p>	932,00

XIII	Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	932,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2. ^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3. ^a (cortiça) Laminador de 3. ^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria de 2. ^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2. ^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Porteiro Prensador de colados Preseiro	928,00

XIV	Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos	928,00
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	900,00
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	900,00

XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	900,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	900,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	900,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	900,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	900,00	900,00

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	900,00	900,00
17 anos	900,00	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	900,00	900,00
17 anos	900,00	-

Santa Maria de Lamas, 24 de julho de 2023.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Declaração

– A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A 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;
- OFICIAIS/MAR - 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 Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 327/2023, 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

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, texto consolidado, passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1-O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam á actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2-Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 900 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1-O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1-As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobreadores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

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.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.^a**(Contrato a termo)**

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.^a**(Período experimental)**

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3- Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.^a**(Categoria profissional)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2- Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.^a**(Dotações mínimas)**

1- É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3- Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4- Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1- Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2- Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3- Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do número 1 da cláusula 3.^a, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4- Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5- Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8- Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;
- h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.^a**(Obrigação dos trabalhadores)**

São obrigações dos trabalhadores;

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a**(Transferência para outro local de 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 de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3- No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

(Princípio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.^a, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes)

1- As grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50 €/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço de gasolina super.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Seguros e deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 48 000,00 €.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.
- 3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.
- 4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.^a-A

(Paralisação do trabalho)

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.
- 2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.
- 3- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24.^a

(Isenção do horário de trabalho)

- 1- Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.
- 2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.
- 3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

- 1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.
- 2- Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.
- 3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

(Retribuição 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, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28.^a

(Diurnidades)

1- Os empregados de escritório têm direito a uma diurnidade de 33,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2- O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de janeiro de 1973.

3- A incidência das diurnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.^a

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- b) 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- c) 125 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3- A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4- Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantenham em vigor até ao dia 20 de dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2- Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4- Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1- Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de dezembro.

Cláusula 31.^a-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 6,54 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);*
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;*
- 1 de novembro;*
- 1 de dezembro;*
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

*Os feriados referidos encontram-se suspensos enquanto forem considerados por imposição legal imperativa.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de março.

3- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Férias e subsídio - Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37.^a

(Definição de faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38.^a**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente;

h) As motivadas 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;

i) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.^a**(Definição de faltas não justificadas)**

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a**(Consequências das faltas)**

1- As faltas dadas pelos motivos das alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, *g)* e *h)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.^a**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2- (*Eliminado.*)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 42.^a**(Causas de extinção do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1- Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

(Averiguação de justa causa)

1- A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.

2- A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3- A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.

5- O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.

7- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

8- Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

9- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1- No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no número 2 da cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1- Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.^a, número 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1- Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3- As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51.^a

(Processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

2- A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3- A entidade instrutora do processo, procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4- Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

5- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2- Até prova em contrário, 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), d) e e) do número 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2- Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 54.^a

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56.^a-A

(Exames médicos)

1- As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.^a

(Direitos de menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção 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 inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 58.^a-A

Parentalidade

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redação mais atualizada, e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 60.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 46,00 € para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62.^a

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1- O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63.^a**(Forma)**

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 64.^a**(Garantia de manutenção de regalias)**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 65.^a**(Comissões paritárias)**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66.^a**(Relações nominais e quadro de pessoal)**

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 67.^a**Disposição geral**

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2/1978, n.º 8/1979, n.º 18/1981, n.º 22/1982, n.º 26/1983, n.º 26/1984, n.º 26/1985, n.º 26/1986, n.º 26/1987, n.º 29/1988, n.º 30/1989, n.º 29/1990, n.º 28/1991, n.º 28/1992, n.º 29/1993, n.º 30/1996, n.º 29/1997, n.º 31/1998, n.º 30/1999, n.º 30/2000, n.º 29/2001, n.º 28/2002, n.º 32/2003 e n.º 42/2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Chefe de escritório ou director de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada 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.

Analista de sistemas - O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher 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, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta às 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de 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; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de 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 do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador - O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de direcção ou administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado - O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando

tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	1 079,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	1 035,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	989,62 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	945,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	944,75 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	905,00 €

VII	Caixeiro de 3. ^a Telefonista Terceiro-escriturário	905,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	903,00 €
IX	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	900,00 €
X	Servente de limpeza: - Maior - Menor	900,00 €
XI	Paquete de 17 anos	900,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3. ^o ano	900,00 €
XIII	Praticante do 2. ^o ano	900,00 €
XIV	Praticante do 1. ^o ano	900,00 €

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1

Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X - 4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X - 4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X - 4.1
Praticante do 3.º ano	X - 4.3.1
Paquete de 16 anos	X - 4.1
Praticante do 2.º ano	X - 4.3.1
Praticante do 1.º ano	X - 4.3.1

Santa Maria de Lamas, 21 de setembro 2023.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de outubro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 330/2023, 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

Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Contrato coletivo de trabalho celebrado por ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2021 e n.º 44, de 29 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

Cláusula 2.^a**Âmbito**

1-O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.^a**Âmbito profissional**

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 12.^a**Contratos a termo - Admissibilidade**

1-O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 2 anos.

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

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 17.^a**Noção**

1-O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

6- O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 2 é 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.

7- O período experimental é reduzido ou excluído 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.

8- Não haverá lugar a período experimental quando as partes a ele tenham renunciado expressamente.

Cláusula 19.^a

Denúncia

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

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

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 30 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 40.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Baixar a categoria ou o escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos previstos neste contrato;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f*) do número 1 da cláusula 37.^a nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, têm direito a dois dias de descanso semanal que são o sábado e o domingo.

2- Nos regimes de turnos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do número 2 da cláusula 54.^a do presente contrato, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado ou domingo.

3- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 77.^a

Prova da falta justificada

1-O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por comissão de verificação de incapacidade temporária, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de ser informado da impossibilidade de realização de comissão de verificação de incapacidade temporária, ou se decorridas 48 horas após o requerimento sem que tenha recebido comunicação dos serviços de Segurança Social, o empregador pode designar médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre a deliberação da comissão de verificação de incapacidade temporária ou parecer do médico designado pelo empregador e o atestado apresentado pelo trabalhador, qualquer das partes pode requerer aos serviços de Segurança Social que o caso seja apreciado por uma comissão de reavaliação.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3, determina que a ausência seja considerada injustificada.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

9- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

3- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 84.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €, por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Graus	Euros
06	2 358,00 €
05	2 109,00 €
04	1 812,00 €
03	1 561,00 €
02	1 210,00 €
01	970,00 €
0	1 310,00 €
1	1 125,00 €
2	1 003,00 €
3	985,00 €
4	879,00 €
5	870,00 €
6	823,00 €
7	808,00 €
8	795,00 €
9	785,00 €
10	775,00 €
11	765,00 €

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

Águeda, 18 de setembro de 2023.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins:

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de legal representante.

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de legal representante.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Paulo Manuel Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1-O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

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

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Carreira profissionalCláusula 5.^a**Conceitos gerais**

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

- a) Nível profissional - Grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) Categoria profissional - Conjunto de funções, compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou predominância;
- c) Função - Conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou de modo semelhante a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) Tarefa - Ação integrada numa função que requer esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- e) Posto de trabalho - Conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) Carreira na categoria profissional - Sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) Promoção ou acesso - Passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria profissional a que corresponde uma retribuição mais elevada;
- h) Escalão - Posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria profissional definida pela maior aptidão e experiência profissional;
- i) Prática - Tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 6.^a**Definição de categoria**

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhe competem.

Cláusula 7.^a**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes categorias profissionais diferentes das nele previstas.

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

3- A entrada em vigor da presente convenção coletiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores ao seu serviço nessa data, nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II e III.

4- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

5- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

6- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com categoria profissional prevista neste contrato, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma, podendo, no entanto, por acordo escrito entre empregador e trabalhador proceder-se a uma reclassificação nos termos desta cláusula.

7- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho e progressão na carreira profissional

- 1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.
- 2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.
- 3- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia.
- 4- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho, e corresponde à subida para o escalão imediatamente superior da categoria de cada trabalhador.
- 5- As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a progressão nos níveis salariais da categoria profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a

Progressão - Critério de elegibilidade

- 1- A progressão referida na cláusula anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos no escalão em que se encontra e não tenha tido avaliação de desempenho negativa enquanto aí permaneceu.
- 2- Os anos de permanência no escalão 3.^o para a evolução para o escalão 2.^o são 2 anos e do escalão 2.^o para o 1.^o são 4 anos.
- 3- Para as categorias de quadros superiores 1 e quadros superiores 2 os anos de permanência são respetivamente 1 e 2 anos.
- 4- Face a uma avaliação de desempenho excecional, a empresa pode decidir progredir o trabalhador a todo o tempo.
- 5- A obtenção de uma avaliação de desempenho negativa interrompe a contagem dos anos de permanência no escalão, continuando a contagem do período de permanência no ano subsequente.
- 6- Na ausência de implementação de um sistema de avaliação de desempenho, o trabalhador poderá requerer um exame técnico-profissional para efeitos de progressão ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido o número de anos de permanência no escalão previstos no número 2 e 3 da presente cláusula, bem como para além de duas vezes por ano.
- 7- O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

Cláusula 10.^a

Período de integração e formação

- 1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua categoria profissional.
- 2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.
- 3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o escalão menos qualificado da sua categoria profissional.
- 4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua categoria.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das categorias profissionais por ele abrangidas são cumulativamente:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação;
- c) Capacidade física e psíquica adequada ao posto de trabalho.

2- Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e que tenha administradores ou sócios-gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

- a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;
- b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;
- c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;
- d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 2 anos.

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

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 13.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, assim como a aplicabilidade deste contrato coletivo na empresa.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 14.^a

Exames médicos

A entidade empregadora assegurará aos trabalhadores a realização dos exames médicos previstos no Código do Trabalho e na restante legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Serviço efetivo

1- Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a um mês, exceto quando a suspensão seja resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2- Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não provesse normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que àquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem de admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma categoria e escalão.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 17.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

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

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

6- O período experimental previsto na subalínea *iii*) da alínea *b*) do número 2 é 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.

7- O período experimental é reduzido ou excluído 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.

8- Não haverá lugar a período experimental quando as partes a ele tenham renunciado expressamente.

Cláusula 18.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 19.^a

Denúncia

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

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

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 30 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO III

Objeto do contrato

Cláusula 20.^a

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 21.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

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

3- A mudança do trabalhador para categoria de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 22.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na categoria contratada, de funções a que correspondam simultaneamente categorias profissionais distintas ou que, embora integradas na mesma categoria profissional, pertençam a escalões superiores, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

3- Sempre que o trabalhador executar funções de categoria profissional a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 120 dias consecutivos ou 180 intercalados, no mesmo ano civil, a nova categoria e respetiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

4- Excetua-se do disposto do número anterior as categorias de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de 180 dias, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova categoria.

5- Excetua-se do disposto no número 3, mas sem prejuízo do recebimento da retribuição superior durante o exercício de funções, as situações em que trabalhador seja encarregado de realizar temporariamente funções de outro trabalhador ausente ao abrigo do regime da parentalidade, sendo tal necessidade devidamente justificada e formalizada por escrito.

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço, ou o definido no contrato individual de trabalho.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

CAPÍTULO IV

Deslocações em serviçoCláusula 25.^a**Princípios gerais**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, e quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.
- 3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual, sendo todas as restantes consideradas grandes deslocações.
- 4- Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.
- 5- Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor pago na função pública e quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade empregadora.
- 6- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.
- 7- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no número 1 da cláusula 57.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.
- 8- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte diretamente relacionadas com o serviço ou o trabalho a realizar.
- 9- Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.
- 10- Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 26.^a**Pequenas deslocações**

- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:
- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
 - b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da retribuição base, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajeto, exceda uma hora e trinta minutos.

Cláusula 27.^a**Grandes deslocações**

- 1- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no país:
 - a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da retribuição base;
 - b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efetivo de deslocação.
- 2- O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 28.^a**Grandes deslocações fora do país**

- 1- Nas grandes deslocações fora do país os trabalhadores terão direito a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que a estadia no país de destino seja igual ou superior a 60 dias consecutivos ou 90 interpolados no mesmo ano civil e, ainda, que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da retribuição base, para a cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3- Os princípios estatuidos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 29.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1- Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para o local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2- Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no número 1.

3- Não beneficiam também do disposto no número 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4- O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 30.^a

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que deixam eventualmente de ser assegurados pela Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respetiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 31.^a

Seguro do pessoal deslocado

1- Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efetuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

2- Os familiares que, mediante acordo com a entidade empregadora, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

Cláusula 32.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1- Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2- O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Férias do pessoal deslocado

1- Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade empregadora, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2- Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não tivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade empregadora despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 34.^a

Períodos de inatividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do país terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo da deslocação.

Cláusula 36.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1- No caso de falecimento do trabalhador deslocado, ou de familiar deslocado com o acordo da entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2- Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no número 1.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

- 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; este 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;
- 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;
- k)* Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;
- l)* Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional;
- m)* Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades empregadoras

São deveres das entidades empregadoras:

- a)* Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b)* Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c)* Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria;
- d)* Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e Segurança Social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e)* Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- f)* Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir em categorias de chefia idêntico procedimento do pessoal investido, qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g)* Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h)* Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i)* Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáticos, internos ou externos, destinados a melhorar a própria formação e atualização profissionais.

Cláusula 39.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos in itinere, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- c)* Baixar a categoria ou o escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos previstos neste contrato;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g)* Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i)* Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do número 1 da cláusula 37.^a nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 42.^a

Comunicação à entidade patronal

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 43.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 44.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a necessidade da utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical, até ao limite do equivalente a três meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7-O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8-O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 45.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1-O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
De 500 ou mais	$6 + (N - 500 / 200)$

Notas:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - É o número de trabalhadores sindicalizados.

2-Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3-O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4-Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5-As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6-Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6, 7 e 8 da cláusula 44.^a da presente convenção.

Cláusula 46.^a

Direito de reunião

1-Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2-Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3-As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 47.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horário de menor duração que esteja já a ser praticado, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efetivo.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder trinta minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 51.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor correspondente ao do trabalho suplementar em dia útil.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal e obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

17- O trabalho prestado no âmbito da presente cláusula confere o direito a subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição, quando o acréscimo se prolongue até às 20h00 ou 12h00.

18- Nos dias de compensação por trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador manterá o direito ao subsídio de alimentação.

Cláusula 52.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

Cláusula 53.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade empregadora comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2- Considera-se também noturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente noturno.

Cláusula 54.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídos de segunda a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas de turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- c) Em regime de três turnos, em que o período normal de trabalho poderá ser distribuído por três turnos em laboração contínua, não podendo exceder 40 horas semanais.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos de, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;
- b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;
- c) 35 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos e laboração contínua.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de dois e três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria profissional e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal obrigatório.

13- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

14- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 2 da cláusula 78.^a;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 56.^a

Obrigatoriedade

1- O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, os trabalhadores dispensados da prestação de trabalho suplementar pelo Código do Trabalho.

3- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 57.^a

Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas 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 meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente, mas proporcionalmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 58.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1,00 € por cada hora de prevenção com o limite de 20,00 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, têm direito a dois dias de descanso semanal que são o sábado e o domingo.

2- Nos regimes de turnos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 54.^a do presente contrato, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado ou domingo.

3- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 61.^a

Feridos

1- São considerados feriados os dias previstos como tal pelo Código do Trabalho, e demais legislação laboral.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

Cláusula 63.^a

Duração das férias

- 1- O período de férias é de 22 dias úteis.
- 2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois 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.
- 4- 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.
- 5- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 6- 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.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

- 1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 2- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 65.^a

Acumulação 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 2 (dois) ou mais anos.
- 2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 66.^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 trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e as entidades referidas naquele número.
- 4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.
- 5- 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.
- 6- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 7- 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.

8-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 esta data e 31 de outubro.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recuse a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorrem as sanções previstas na cláusula 69.^a

11- 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.

Cláusula 67.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1-O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade empregadora autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, dá à entidade empregadora o direito de reaver o quantitativo pago a título de subsídio de férias e as férias na parte correspondente.

Cláusula 69.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder 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 70.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a dois dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixado a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- 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.

3- 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.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 73.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 74.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresenta ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um 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, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 75.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2- O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

3- 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 infração grave.

4- No caso referido no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

Cláusula 76.^a

Faltas justificadas

1- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal consideradas.

2- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

Cláusula 77.^a

Prova da falta justificada

1-O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por comissão de verificação de incapacidade temporária, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de ser informado da impossibilidade de realização de comissão de verificação de incapacidade temporária, ou se decorridas 48 horas após o requerimento sem que tenha recebido comunicação dos serviços de Segurança Social, o empregador pode designar médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre a deliberação da comissão de verificação de incapacidade temporária ou parecer do médico designado pelo empregador e o atestado apresentado pelo trabalhador, qualquer das partes pode requerer aos serviços de Segurança Social que o caso seja apreciado por uma comissão de reavaliação.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3, determina que a ausência seja considerada injustificada.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

9- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

3- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números 1 e 2.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 80.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 81.^a

Forma de pagamento

- 1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.
- 2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (RM \times 12) / (52 \times HS)$$

sendo:

RM = Retribuição mensal;
HS = Horário semanal.

Cláusula 82.^a

Desconto das horas de falta

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.
- 2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal das horas de trabalho será correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.
- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

sendo *HS* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 83.^a

Refeitório

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 84.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €, por cada dia de trabalho.
- 2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.
- 4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 85.^a

Condições especiais de retribuição

- 1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 55,00 €.
- 2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

Cláusula 86.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 87.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar em dia útil, serão remuneradas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da remuneração hora.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 88.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 22 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 89.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 90.^a

Casos de redução da capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efetuada não seja superior ao valor da pensão pela entidade responsável.

Cláusula 91.^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.

Cláusula 92.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no ato de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efetuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efetuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 93.^a

Parentalidade

1- Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos no Código do Trabalho e restante legislação aplicável.

2- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

3- Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 94.^a

Igualdade de género e não discriminação

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 95.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

2- Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 96.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 97.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 98.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Cláusula 99.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 100.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- 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.

Cláusula 101.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- 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.

Cláusula 102.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 103.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

A cessaçã do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 104.^a**Obrigações gerais do empregador**

1- Sem prejuízo das disposições legais, 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.

4- 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:

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 os trabalhadores prestam serviço;

c) 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.

Cláusula 105.^a**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, 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 106.^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.

Cláusula 107.^a**Comissões de segurança e saúde no trabalho**

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 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- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

8- 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.

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- 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 108.^a**Prevenção do alcoolismo**

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XV

Comissão paritáriaCláusula 109.^a**Constituição**

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 110.^a**Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Delegar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 111.^a**Subcomissões**

1- A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões, destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 112.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substituídos sejam comunicados, por escrito, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efetivos representantes da 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 contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 113.^a**Sucessão de convenções**

1- Esta convenção coletiva de trabalho sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, 1.ª série, de 22 de dezembro de 2017, celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Graus	Euros
06	2 358,00 €
05	2 109,00 €
04	1 812,00 €
03	1 561,00 €
02	1 210,00 €
01	970,00 €
0	1 310,00 €
1	1 125,00 €
2	1 003,00 €
3	985,00 €
4	879,00 €
5	870,00 €
6	823,00 €
7	808,00 €
8	795,00 €
9	785,00 €
10	775,00 €
11	765,00 €

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Grau 06: Quadro superior de nível 6.

Grau 05: Quadro superior de nível 5.

Grau 04: Quadro superior de nível 4.

Grau 03: Quadro superior de nível 3.

Grau 02: Quadro superior de nível 2.

Grau 01: Quadro superior de nível 1.

Grau 0

Chefe de serviços (escalão 1);

Técnico industrial organização e gestão (escalão 1).

Grau 1

Analista informático;

Chefe de serviços (escalão 2);

Contabilista;

Técnico industrial organização e gestão (escalão 2).

Grau 2

Programador informático;
Técnico de informática;
Técnico industrial (1.º escalão).

Grau 3

Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador-projetista;
Técnico de contabilidade (1.º escalão);
Técnico industrial (2.º escalão).

Grau 4

Agente de métodos;
Encarregado;
Técnico de contabilidade (2.º escalão);
Técnico de produção (1.º escalão);
Técnico industrial (3.º escalão).

Grau 5

Chefe de equipa;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Soldador especializado (1.º escalão);
Técnico administrativo (1.º escalão);
Técnico de qualidade (1.º escalão);
Técnico de laboratório principal;
Técnico de produção (2.º escalão);
Técnico de secretariado (1.º escalão);
Técnico de saúde, segurança e ambiente.

Grau 6

Agente de compras (1.º escalão);
Chefe de linha de montagem
Desenhador (1.º escalão);
Operador informático (1.º escalão);
Soldador especializado (2.º escalão);
Técnico administrativo (2.º escalão);
Técnico comercial e *marketing* (1.º escalão);
Técnico de qualidade (2.º escalão);
Técnico de eletrónica;
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Técnico de produção (3.º escalão);
Técnico de secretariado (2.º escalão).

Grau 7

Afinador (1.º escalão);
Agente de aprovisionamento (1.º escalão);
Agente de compras (2.º escalão);
Assistente administrativo (1.º escalão);
Assistente qualidade (1.º escalão);
Assistente de produção (1.º escalão);
Caixeiro (1.º escalão);
Carpinteiro (1.º escalão);
Controlador de qualidade (1.º escalão);
Desenhador (2.º escalão);
Eletricista (1.º escalão);

Eletromecânico;
Estofador (1.º escalão);
Foguetiro (1.º escalão);
Fornheiro (1.º escalão);
Fundidor/moldador (1.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão);
Mecânico (1.º escalão);
Moldador/modelador (1.º escalão);
Motorista (1.º escalão);
Operador máquinas-ferramentas (1.º escalão);
Operador máquinas qualificado (1.º escalão);
Operador informático (2.º escalão);
Operador de limpezas industriais (1.º escalão);
Pintor (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão);
Serralheiro mecânico (1.º escalão);
Soldador especializado (3.º escalão);
Soldador (1.º escalão);
Técnico comercial e *marketing* (2.º escalão);
Técnico de laboratório (1.º escalão);
Técnico de logística industrial (1.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão).

Grau 8

Abastecedor (1.º escalão);
Afinador (2.º escalão);
Agente de aprovisionamento (2.º escalão);
Assistente administrativo (2.º escalão);
Assistente da qualidade (2.º escalão);
Assistente logística industrial (1.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Assistente de produção (2.º escalão);
Caixeiro (2.º escalão);
Carpinteiro (2.º escalão);
Controlador de qualidade (2.º escalão);
Desenhador (3.º escalão);
Eletricista (2.º escalão);
Estampador-prensador (1.º escalão);
Estofador (2.º escalão);
Ferrageiro (1.º escalão);
Foguetiro (2.º escalão);
Fornheiro (2.º escalão);
Fundidor-moldador (2.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão);
Mecânico (2.º escalão);
Moldador/modelador (2.º escalão);
Montador (1.º escalão);
Motorista (2.º escalão);
Operador de máquinas (1.º escalão);
Operador máquinas-ferramentas (2.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão);
Operador de limpezas industriais (2.º escalão);
Pintor (2.º escalão);
Polidor (1.º escalão);

Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);
Serralheiro mecânico (2.º escalão);
Soldador (2.º escalão);
Técnico de laboratório (2.º escalão);
Técnico de logística industrial (2.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão).

Grau 9

Abastecedor (2.º escalão);
Afinador (3.º escalão);
Assistente administrativo (3.º escalão);
Assistente de qualidade (3.º escalão);
Assistente logística industrial (2.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão);
Assistente de produção (3.º escalão);
Caixeiro (3.º escalão);
Carpinteiro (3.º escalão);
Eletricista (3.º escalão);
Estampador-prensador (2.º escalão);
Estofador (3.º escalão);
Ferrageiro (2.º escalão);
Fogueiro (3.º escalão);
Forneiro (3.º escalão);
Fundidor/moldador (3.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão);
Mecânico (3.º escalão);
Moldador/modelador (3.º escalão);
Montador (2.º escalão);
Operador de manobras (1.º escalão);
Operador máquinas-ferramentas (3.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
Operador de máquinas (2.º escalão);
Pintor (3.º escalão);
Polidor (2.º escalão);
Rececionista industrial (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
Serralheiro mecânico (3.º escalão);
Soldador (3.º escalão);
Técnico de laboratório (3.º escalão).

Grau 10

Abastecedor (3.º escalão);
Assistente logística industrial (3.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão);
Embalador (1.º escalão);
Estampador-prensador (3.º escalão);
Ferrageiro (3.º escalão);
Montador (3.º escalão);
Operador de manobras (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);
Operador de máquinas (3.º escalão);
Polidor (3.º escalão);
Rececionista industrial (2.º escalão).

Grau 11

Auxiliar de produção;
Embalador (2.º escalão);
Trabalhador não especializado.

ANEXO III

Definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Descritivo de funções
Quadro superior nível VI		06	São classificados neste nível os quadros superiores que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço: Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou exercem cargos de responsabilidade diretiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa; Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, etc.).
Quadro superior nível V		05	São classificados neste nível os quadros superiores detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa: Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisito quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução. Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo.

Quadro superior nível IV		04	São classificados neste nível os quadros superiores possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa, se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras. Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade. Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade. Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.
Quadro superior nível III		03	São classificados neste nível os quadros superiores cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos. Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cujas atividades podem congrega ou coordenar.
Quadro superior nível II		02	São classificados neste nível os quadros superiores com experiência profissional (muito) reduzida e que, ao serviço da empresa, executem trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, etc. Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados. Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.
Quadro superior nível I		01	São classificados neste nível os quadros superiores admitidos sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc. O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Categoria	Escalão	Grau	Descritivo de funções
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Trabalhador que procede ao abastecimento de máquinas ou linhas de produção com matérias-primas, quer manual quer mecanicamente, de acordo com as instruções recebidas sobre a natureza e a qualidade dos componentes da carga. Controla ou efetua a pesagem de cargas, quando for caso disso.
Afinador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Agente de aprovisionamento	1.º 2.º	7 8	Trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos - Pedidos às compras e requisições de compra.
Agente de compras	1.º 2.º	6 7	Trabalhador que, mediante diretrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquina e equipamentos necessários à produção direta ou indireta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais, trata do desembaraço alfandegário.
Agente de métodos	1.º	4	Trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projetos na fase de orçamentação, podendo propor; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projeto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.
Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: <i>a) Funcional (especialista de organização e métodos)</i> - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; <i>b) De sistemas</i> - Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; <i>c) Orgânico</i> - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. testa e altera as aplicações; <i>d) De «software»</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; <i>e) De exploração</i> - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos se os métodos e processos utilizados
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Assistente da qualidade	1. ^o 2. ^o 3.	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1. ^o 2. ^o 3.	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção eletromecânica	1. ^o 2. ^o 3.	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1. ^o 2. ^o 3. ^a	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Caixeiro	1. ^o 2. ^o 3. ^a	7 8 9	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1. ^o 2. ^o 3. ^a	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de equipa	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	5	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	6	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de secção	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1. ^o 2. ^o	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Chefe de vendas	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Controlador de qualidade	1. ^o 2. ^o	7 8	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente
Contabilista		1	Trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, e elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 elaboração, e efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo
Correspondente em línguas estrangeiras		5	Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.
Desenhador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	6 7 8	É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.
Desenhador projetista		3	Concebe anteprojetos e projetos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Eletricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Eletromecânico		7	Planeja, executa e participa da elaboração de projetos eletromecânicos de máquinas, equipamentos e instalações. Interpreta esquemas de montagem e desenhos técnicos, monta equipamentos, participa na elaboração de planos de manutenção. Estabelece condições de segurança para executar a manutenção. Interpreta instruções de manutenção. Seleciona ferramentas e instrumentos para realizar a manutenção.
Embalador	1.º 2.º	10 11	É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem, embrulho, ou operar com máquinas simples de agrafar e ou cintar, manual ou mecanicamente, e à colocação de etiquetas.
Encarregado	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	4	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Estampador-prensador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manobra prensas mecânicas ou hidráulicas e executa, a quente ou a frio, operações de estampagem ou prensagem.
Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Ferreiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.
Fogueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pela regulamentação da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, excetuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controle, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente
Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta cargas por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera <i>software</i> de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procedo ao tratamento das superfícies no interior de porões, <i>cofferdames</i> , cavernas e outras instalações, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, e, desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Polidor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros

Programador informático		2	<p>É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:</p> <p>a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;</p> <p>b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações;</p> <p>c) <i>Software</i> - Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;</p> <p>d) De exploração - Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.</p>
Rececionista industrial	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e/ou a receção de correspondência, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Soldador especializado	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.
Soldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.
Técnico administrativo	1.º 2.º	5 6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Técnico comercial e <i>marketing</i>	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à atividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. efetua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de laboratório	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Técnico de laboratório principal		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	4 5 6	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projeto, orçamenta-o nas vertentes de matérias primas, mão de obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projeto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de saúde segurança e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico industrial	1.º 2.º 3.º	2 3 4	É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respetivo profissional de engenharia.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Águeda, 18 de setembro de 2023.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins:

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de legal representante.

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de legal representante.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Paulo Manuel Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de outubro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 331/2023, 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

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 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 14.^a

1 a 4- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

5-A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno até às 100 horas anuais;

b) O trabalho extraordinário superior a 100 horas anuais - 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil - 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

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 €, 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 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 65,58 € 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-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;)*

l) *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor;)*

2 a 6- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

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	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 , 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

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 auferem 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 colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 8 de setembro de 2023.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 328/2023, 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 APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1-O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente ou Regiões Autónomas e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical signatária.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-(...)

2-(...)

3-A tabela salarial entra em vigor em 1 de julho de 2023 e vigora até 20 de junho de 2023.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória e o seu pagamento exigível quando determinado expressamente pela respetiva hierarquia.

2-Não se considera suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelos trabalhadores aos sábados, domingos e feriados, quando estes constituam dias normais de trabalho de acordo com o previsto no respetivo mapa de horário de trabalho e desde que assegurado o direito ao descanso semanal, por se tratar de atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

3-Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de Segurança Social, assim como a frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

5- Nos casos em que o trabalho suplementar seja 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, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo o empregador fornecer por escrito ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado.

6- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

7- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) O trabalho suplementar, quando prestado em dia útil, dá lugar, a acréscimo de retribuição no valor de 30 % pela primeira hora ou fração desta e de 40 % por hora ou fração subsequente;

b) O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal complementar, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 60 %;

c) O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 75 %, e a um dia de descanso compensatório.

8- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

9- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, seguido de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, para além da retribuição prevista no número 7 e 8 da presente cláusula, dá também direito a um dia de descanso compensatório.

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	870,00 €	890,00 €	910,00 €
Técnico especialista	805,00 €	825,00 €	855,00 €
Técnico assistente	790,00 €	795,00 €	800,00 €
Administrativo/operacional	775,00 €	780,00 €	785,00 €
Trabalhador serviços gerais	760,00 €	765,00 €	770,00 €

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicada no número 1 do presente anexo.

Lisboa 17 de julho de 2023.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

João Palmeiro, na qualidade de presidente.

Vitor Brás, na qualidade de vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de outubro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 332/2023, 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

Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

O acordo de empresa da Font Salem Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, aplica-se no distrito de Santarém, por um lado à Font Salem Portugal, SA, que adiante se passa a designar por empresa, que se dedica ao fabrico, comercialização e distribuição de cerveja e refrigerantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2-O presente AE abrange 1 empregador e a cerca de 250 trabalhadores da fábrica de Santarém.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 4 anos.

2-A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

3-A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, manter-se-á em vigor.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, de acordo com o previsto na lei e no presente AE.

Cláusula 4.^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:

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 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.

3-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 contraordenação muito grave.

Cláusula 5.^a

Direito a instalações

1-O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente.

2-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 6.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

1-O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 7.^a

Informação e consulta de delegado sindical

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou normas convencionais aplicáveis:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas de delegado sindical

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 9.^a

Quotização

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

CAPÍTULO III

Admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;
- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;
- e) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2- Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3- Antes da admissão ou nos primeiros 15 dias de trabalho, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

Cláusula 11.^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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e para os desempregados de longa duração;
- d) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números anteriores.

4- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO IV

Actividade do trabalhador

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

A empresa pode, quando o interesse da empresa assim o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, tendo como base o plano anual de produção:

- a) Esta mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção, nomeadamente a operadores de máquinas de elevação e transporte, operadores de produção, operadores de xaroparia e técnicos de manutenção;
- b) A mobilidade referida no ponto anterior pode ser alargada a outras categorias existentes na empresa;
- c) Esta mobilidade será previamente informada ao delegado sindical.

Cláusula 13.^a**Categorias profissionais**

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE (Categorias profissionais).

Cláusula 14.^a**Preenchimento de vagas**

1-O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2-Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 15.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- 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, estabelecimentos 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 acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, 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.

Cláusula 16.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam 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 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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que lhes for permitido pela escala de rotação.

Cláusula 18.^a

Feriados

1- A empresa observará, os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- Serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 19.^a

Pontes

1- Para efeitos do presente AE, considera-se «ponte» a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, fixando um máximo de 4 dias de férias obrigatórias.

2- Uma vez estabelecidas no calendario laboral, as «pontes» vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e/ou áreas funcionais abrangidas.

Cláusula 20.^a

Dia não trabalhável

O dia 24 de dezembro será considerado como dia não trabalhável.

Cláusula 21.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 22.^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) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei para o turno central;

h) 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;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 23.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador e o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da Segurança Social;

c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Efeitos de faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas podem constituir infracção disciplinar e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar sem justificação durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;

b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

Cláusula 25.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas

4- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 26.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3-O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele período.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração 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- No ano da admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Salvo na situação prevista no número 3, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

9- O trabalhador, de acordo com a empresa, pode marcar 10 dias úteis de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, período de verão, e a empresa marcará unilateralmente 5 dias de férias, entre 1 de novembro a 30 de abril.

10- A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho.

11- Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

12- O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2- O subsídio a que se refere o número um desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

3- Só é permitida a alteração, por parte da empresa, do período de férias do trabalhador, mediante acordo escrito e com o pagamento de um acréscimo de 20 % no subsídio de férias, desde que o período de férias a alterar seja igual ou superior a 10 dias.

Cláusula 29.^a

Efeitos da cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, 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 o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- 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.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 31.^a

Disciplina

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infração disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

Cláusula 32.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infração e do presumível infractor.

Cláusula 33.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2- No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 34.^a

Processo disciplinar

1- O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2- Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infração disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada 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 o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6- O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 35.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- d) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retribuição, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 36.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva pecuniária ou de suspensão, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 37.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

Direitos e deveres das partes sobre o regime da parentalidade

Cláusula 38.^a

Parentalidade

O regime da parentalidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Regime do trabalhador-estudante

Cláusula 39.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime aplicável aos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

- 1- A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

Cláusula 41.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3- As ações de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 42.^a

Segurança e saúde no trabalho

O regime de segurança e saúde no trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XII

Prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

Cláusula 44.^a

Horário de trabalho - Tipos

1- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, podendo alterar os horários de trabalho quando considere, ajustando economicamente se necessário.

2- Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horários fixos - Aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários flexíveis - Aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;

c) Horários por turnos - Consideram-se, como tais, quaisquer modos 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 do 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 de semanas.

3- Aos trabalhadores do sector administrativo com o horário tido como central terão o mesmo horário de trabalho que os trabalhadores da Font Salem em Valência.

Cláusula 45.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

a) 1.^a, 2.^a e 3.^o turnos - 30 minutos.

3- Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos

1- A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

a) Laboração contínua (folga variável);

b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3- A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4- Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

5- O regime de laboração contínua poderá ser aplicado por motivos produtivos ou pedidos adicionais de cerveja e refrigerantes, com uma duração mínima de três semanas, com um pré-aviso de cinco dias para a sua activação, com uma escala de rotação definida, podendo esta ser alterada pela empresa, sendo iniciada a uma segunda-feira.

Cláusula 47.^a

Escala de turnos

1- Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2- Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

a) O substituto e o substituído sejam contitulares do mesmo posto de trabalho;

b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;

c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de onze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

Cláusula 48.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao limite máximo de 48 horas, e de trabalho diário até um limite de 2 horas só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do período normal de trabalho deverá ser apurada por referência a períodos de 1 (um) ano, os quais se iniciam com a primeira utilização deste regime pelo empregador.

3- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal de trabalho serão compensadas, em horário a fixar pelo empregador, com redução em igual número de horas, a qual poderá ocorrer em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de alimentação.

Cláusula 49.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1, fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

4- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

5- O último turno pode ter um prolongamento máximo de duas horas para terminar uma expedição ou para terminar o enchimento de xarope, e cada hora adicional será compensada com duas horas de descanso a gozar quando o trabalhador necessitar.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil e dia de descanso complementar será remunerado com o acréscimo de 100 %.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, será pago com acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

a) o trabalho suplementar prestado em regime de laboração contínua, será remunerado com o acréscimo de 200 %.

CAPÍTULO XIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho

A empresa assegura aos trabalhadores o nível salarial mínimo previsto, para cada categoria profissional, na tabela salarial constante do anexo II do presente AE.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, inclusive, do mês a que diga respeito.

2- A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

3- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou respectiva codificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Subsídio de turnos

1- O Trabalho por turnos será remunerado com 25 % sobre a remuneração base.

2- O trabalho por turnos, em regime de laboração contínua, será remunerado com 200,00 € pago como subsídio de laboração contínua.

3- Quando o regime de laboração implique o horário normal, será eliminado o conceito remuneratório de subsídio de turno e subsídio de laboração contínua.

Cláusula 54.^a**Subsídio de alimentação**

- 1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diária 5,00 €.
- 2- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição.

Cláusula 55.^a**Subsídio de Natal**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês de novembro.
- 2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro desse ano.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 4- Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;
 - b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 56.^a**Pagamento de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.^a**Prémio absentismo**

- 1- É atribuído um prémio mensal de 50,00 € aos trabalhadores, sempre que não existam faltas ao trabalho, com exceção de ausências por:
 - a) Parentalidade;
 - b) Ausências sindicais;
 - c) Consultas médicas por doenças crónicas comprovadas, sempre que o trabalhador o comunique voluntariamente à empresa;
 - d) Nojo por familiares de 1.º e 2.º grau;
 - e) Exames escolares;
 - f) Dádivas de sangue.
- 2- É atribuído um prémio de absentismo anual adicional, no valor de 15,00 € por cada 1 % de redução global da taxa de absentismo, com referência ao valor apurado em 2019, de 4,48 %.
- 3- Para efeitos do número 2 é utilizada a seguinte fórmula de cálculo para o apuramento da taxa de absentismo:

$$\frac{\text{Total de horas de falta}}{\text{Total de horas potenciais} - \text{Total de horas de férias}} \times 100 \%$$

Cláusula 58.^a**Prémio produtividade**

- 1- É atribuído um prémio anual de 10,00 € por cada 0,1 % de aumento de OEE acima de 54 % para 2023.
- 2- Nos anos subsequentes, será definido anualmente o objetivo de OEE global a atingir, entre o sindicato e a administração.
 - a) O valor mencionado no número 1 será pago no processamento salarial de janeiro de cada ano, tendo como referência o ano anterior.
- 3- Para efeitos do número 1 é utilizada a seguinte fórmula de cálculo para o apuramento do OEE:

$$OEE = \text{Disponibilidade} \times \text{Qualidade} \times \text{Rendimento}$$

Cláusula 59.^a

Prémio de antiguidade

Às pessoas que cumpram 15 ou 20 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio de pagamento pontual e único, no mês que seja efectiva a sua antiguidade e que consistirá nos seguintes montantes:

- a) 100,00 € ao cumprir 15 anos;
- b) 200,00 € ao cumprir 20 anos.

Cláusula 60.^a

Empréstimos

1- A empresa facultará empréstimo individual no valor máximo de 2000,00 € aos seus trabalhadores, numa bolsa máxima de 30 000,00 € com reembolso em dois anos à taxa legal e será efectuado por ordem de pedido.

2- Se o trabalhador sair da empresa antes de efectuar a devida restituição do valor em empréstimo, autoriza a empresa a regularizar a situação nas suas contas finais.

Cláusula 61.^a

Substituição temporária

Em caso de substituição temporária ou atribuição temporária de funções a que corresponda uma categoria diferente da detida pelo trabalhador, manter-se-á a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição ou atribuição temporária, de forma a que esta, adicionada à remuneração base, seja igual ao valor do nível salarial mínimo da banda remunerativa correspondente à categoria profissional que enquadre as funções temporariamente atribuídas.

Cláusula 62.^a

Consumo gratuito

A empresa atribuirá anualmente 13 *packs* 24 unidades dos seus produtos.

CAPÍTULO XIV

Progressão profissional

Cláusula 63.^a

Conceito

A progressão profissional consiste na mudança de nível salarial decorrente da passagem para uma nova categoria profissional de nível superior ou na mudança de escalão dentro da mesma categoria.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 64.^a

Aumentos salariais

O aumento salarial para o tempo de vigência deste acordo, será de 20,00 € mensais ou o valor proporcional à progressão do salário SMN (Salário Mínimo Nacional), sendo aplicado sempre o valor superior.

Cláusula 65.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II do presente AE e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

ANEXO I

Categorias profissionais

Chefe de fábrica - Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção (grupo 1).

Chefe de departamento - Responsável que assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos (grupo 2).

Adjunto chefe de fábrica - Participa no planeamento, organização e direcção das actividades inerentes ao funcionamento da fábrica juntamente com o(a) chefe de fábrica, assim como na definição das políticas internas de funcionamento (grupo 2).

Técnico superior - Assegura actividades e tarefas de suporte numa área, que exige formação técnica superior ou de suporte, relacionadas com a área inerente à função, à actividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objectivos propostos (grupo 3).

Adjunto departamento - Colabora nas actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos, pode eventualmente substituir o chefe de departamento na sua ausência (grupo 3).

Técnico administrativo - Assegura a execução de actividades de recolha e aprovisionamento, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa e de suporte, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos (grupo 4).

Chefe de turno/team leader - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos definidos (grupo 4).

Técnico de manutenção - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de manutenção e controlo de energia, de acordo com o planeamento efectuado (grupo 5).

Especialista - Assegura a execução de actividades inerentes aos processos da área onde está inserido, e de acordo com o planeamento efectuado tendo como uma das suas responsabilidades, a formação de novos trabalhadores (grupo 5).

Chefe de linha - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes a uma linha de enchimento, respondendo pelos objectivos definidos (grupo 5).

Operador de produção de 1.ª - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.ª - Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Assistente administrativo - Executa acções de suporte administrativo nas áreas inerentes ao departamento onde está inserido (grupo 6).

Analista de 1.ª - Assegura a execução das funções mais qualificadas do(a) analista de 2.ª (grupo 6).

Operador de produção 2.ª - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado, sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (grupo 7) dar-se-á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª - Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (grupo 7) dar-se-

á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Analista de 2.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos (grupo 7).

Operador de produção 3.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado. Passa directamente para um grupo salarial superior decorridos 6 meses de permanência na categoria (grupo 8).

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Chefe de fábrica	1 180,00
2	Chefe de departamento Adjunto chefe de fábrica	1 030,00
3	Técnico superior/adjunto departamento	960,00
4	Técnico administrativo Chefe de turno <i>Team leader</i>	870,00
5	Técnico de manutenção Especialista Chefe de linha	850,00
6	Operador de produção de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Assistente administrativo Analista de 1. ^a	820,00
7	Operador de produção de 2. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Analista de 2. ^a	800,00
8	Operador de produção de 2. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a	780,00
9	Operador de produção de 3. ^a	760,00

Santarém, 1 de março de 2023.

Pela Font Salem Portugal, SA:

Pedro Marín Giménez, administrador.

Antoni Folguera Ventura, administrador.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 46 do livro n.º 13, com o n.º 325/2023, 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

Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Deliberação da comissão paritária

Data: 27 de junho de 2023.

Hora: 13h00.

Local: Sede da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (Rua Barão de Nova Sintra, n.º 285, Porto), sala 6.

Compareceram para reunir, no local, data e hora identificadas supra, a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 76.ª do acordo de empresa celebrado entre a CMPEA - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (Águas do Porto) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, adiante abreviadamente designado como «acordo de empresa».

Em representação da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM compareceram:

Ana Cabral, vogal executivo do conselho de administração da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM;

Margarida Moitas, responsável de desenvolvimento de pessoas da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM

Em representação do SINTAP:

Carlos Cunha, representante do SINTAP na comissão paritária;

Rui Almeida, representante do SINTAP na comissão paritária.

A reunião tem como pontos da ordem de trabalhos:

1.º - Interpretação da cláusula 68.ª do acordo de empresa, designadamente o número 2 da referida cláusula, quanto ao âmbito de aplicação pessoal e temporal da mesma para trabalhadores que deixem de exercer funções na CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM antes de findo o ano civil a que exercício financeiro diz respeito.

Dando-se início à ordem de trabalhos, foi referido por todos os presentes que o disposto na alínea *d*) do número 2 da cláusula 68.ª do acordo de empresa constitui norma especial para todas as situações em que um trabalhador deixe de exercer funções na CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM, independentemente do motivo.

Mais referiram todos os presentes que, em qualquer situação em que o trabalhador deixe de exercer funções na CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM no ano civil a que o exercício financeiro diz respeito - Com exceção das aí expressamente previstas («reforma ou aposentação do trabalhador») - O mesmo perderá o direito a beneficiar da distribuição de resultados prevista nessa cláusula, referente ao exercício financeiro a que o ano civil diz respeito, ainda que o trabalhador tenha pelo menos 6 meses de trabalho efetivo no ano civil em causa.

Em face do exposto, foi aprovado por unanimidade de todos os presentes que a cláusula 68.ª do acordo de empresa deverá ser interpretada nos seguintes termos:

«A alínea *d*) do número 2 da cláusula 68.ª do acordo de empresa tem natureza especial face às demais alíneas desse número, prevalecendo assim sobre estas últimas, sempre que esteja em causa uma situação de um trabalhador que deixe de trabalhar para a AEdP antes do fim do ano civil a que o exercício financeiro diz

respeito, independentemente de o mesmo cumprir com o período mínimo de 6 meses previsto na alínea *b*) do número 2 da mesma cláusula.

A expressão «deixarem de trabalhar na AEdP» prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 68.^a do acordo de empresa não se refere apenas a casos de cessação do contrato de trabalho do trabalhador, mas a qualquer situação em que o mesmo deixe de prestar funções na AEdP, seja qual for o motivo».

Tendo a presente deliberação sido aprovada por unanimidade, a mesma será remetida para depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a considerar-se para todos os efeitos como integrando o acordo de empresa, nos termos da cláusula 76.^a, número 5, do acordo de empresa e artigo 493.º, número 3, do Código do Trabalho.

Nada mais havendo a tratar, foi a presente reunião dada por encerrada, sendo a presente ata assinada por todos os presentes.

A comissão paritária.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Ana Cabral, vogal executivo do conselho de administração da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM.

Margarida Moitas, responsável de desenvolvimento de pessoas da CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM.

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

Carlos Cunha, representante do SINTAP na comissão paritária.

Rui Almeida, representante do SINTAP na comissão paritária.

Depositado em 13 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 227/2023, 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

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores das indústrias, do comércio e retalho do sector automóvel que trabalhem por conta de outrem e estejam em exercício de funções, trabalhadores que, detendo um contrato de trabalho, desempenhem funções associadas à manutenção e reparação de veículos automóveis e trabalhadores cuja função esteja associada ao processo produtivo do sector automóvel, de limpeza e de recolha e tratamento de resíduos. Assim como reformados em que a última atividade profissional tenha sido exercida nas funções ou sectores anteriormente referidos.

2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Barreiro.

Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

- a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;
- b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia.

Artigo 6.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;

b) Pugnar por horários e ritmos de trabalho conciliáveis com a saúde, a vida social e familiar dos trabalhadores, contra a desregulamentação dos tempos de trabalho;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

d) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

e) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com o sector automóvel;

f) Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as empresas quando reclamada a sua intervenção;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis ao sector automóvel;

i) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores;

j) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

k) Prestar assistência jurídica a todos os trabalhadores do sector automóvel nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecida para esse efeito e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

a) Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.º;

b) Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a entregar ao mesmo um exemplar dos estatutos e da carta de princípios.

Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

- a) Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;
- f) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;
- g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório e desemprego;
- h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:
 - i) O Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;
 - j) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;
 - k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;
 - l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 12.º

2- São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 2 % do vencimento base ilíquido mensal;
- c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;
- g) Combater todas as formas de discriminação em função da raça, o género e orientação sexual.

Artigo 13.º

1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional dependente;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias;
- d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, desempregado e reformado.

Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado por voto secreto, favoravelmente por maioria simples dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 12.º

Artigo 18.º

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob propostada direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único. Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.º, a 19.º destes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo anterior, e, de três em três anos, para cumprimento do disposto na alínea *a)* do mesmo artigo.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a)* Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b)* Por solicitação da direção;
- c)* A requerimento de 10 % ou 100 dos associados, prevalecendo o número menor.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, *site* do sindicato, *mailing lists*, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 25.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24h00, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 26.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos específicos expressos nestes estatutos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 27.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total ou 100 associados, prevalecendo o número menor. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

Artigo 28.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea *a)* do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 29.º

Da destituição dos corpos gerentes:

- a)* A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;
- b)* A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados;
- c)* A votação será secreta e a deliberação da destituição apenas será válida com a participação de pelo menos 50 % mais um da totalidade dos associados, e será tomada por maioria simples;
- d)* Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplica-se o disposto na alínea *c)* do artigo 40.º, a não ser que haja a destituição da totalidade de um órgão perante o que se aplicará o disposto na alínea seguinte;

e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

Artigo 30.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 31.º

O órgão do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 32.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

Artigo 33.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

Artigo 34.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de quatro.

Da mesa da assembleia geral

Artigo 35.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 36.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 37.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

4) Da direção

Artigo 38.º

A direção é composta por sete elementos efetivos e três suplentes. Os seus membros serão provenientes das listas concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas.

Artigo 39.º

- a) São cargos específicos o de presidente, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;

- b) Cabe os membros da direção a escolha do presidente, do secretário e do tesoureiro;
- c) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros não eleitos da lista concorrente a eleições em que esse director se candidatou;
- d) Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 40.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral.

Artigo 41.º

Periodicidade das reuniões:

- 1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos directores.
 - 2- Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.
- § único. De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

Artigo 42.º

- 1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.
- 2- Estão isentos de responsabilidade:
 - a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;
 - b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

Artigo 43.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros efetivos da direção.
- 2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

5) Do conselho fiscal

Artigo 44.º

Constituição e funcionamento:

- 1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.
- 2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.
- 3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.
- 4- O conselho fiscal lava e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 45.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;
- b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;
- c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;
- d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;
- e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;
- f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 46.º

1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.

2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 47.º

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelho, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 48.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 49.º

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de três anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

2- O número de delegados por empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código do Trabalho.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto directo e secreto de dois terços dos associados na empresa.

Artigo 50.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 51.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 52.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 53.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 54.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 55.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 56.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado um ano de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 57.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, em dois jornais diários, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 58.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

§ único. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 59.º

Data e publicidade das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

§ único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

Artigo 60.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 61.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 62.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Verificação das candidaturas

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 64.º

Listas de voto

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- Os boletins de voto, editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulas os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 65.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 66.º

Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 67.º

Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou *email*.

Artigo 68.º

Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 69.º

Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 70.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 71.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 72.º

Os trabalhadores aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

Artigo 73.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 74.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 75.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

(Aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatas próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a)* Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;
- b)* Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c)* Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
- d)* Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 2 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Nacional dos Transportes, Indústria e Energia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Aníbal da Cruz Luís.

Vice-presidente - Domingos Manuel Alves Afonso Martins.

Vice-presidente - Daniel Pereira Vieira.

Tesoureiro - Carlos de Sousa Amaro.

Secretário - Sérgio Ivan Neves Gonçalves.

Secretário - Fábio Luís Nunes.

Secretário - António Pereira Vieira.

Vogal - Dídimo José Pardal Gordinho.

Vogal - Octávio Correia Pinto.

Vogal - Maria Amália Nogueira Ambrósio Santos.

Vogal - Rui Manuel Afonso Martins.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Miguel Morgado Henriques.

Representante do sócio - Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca.

Vice-presidente - Paulo Alentejano.

Representante do sócio - Winable, Unipessoal, L.^{da}

Vice-presidente - Margarida Belchior.

Representante do sócio - Colégio Bernardette Romeira - Sistema Ensino, L.^{da}

Tesoureiro - Carlos Lisboa.

Representante do sócio - Blue Seven - Business Solutions, L.^{da}

Vogal - Júlia Custódio.

Representante do sócio - Janela Algarvia - Mediação Imobiliária, L.^{da}

Vogal - Paulo Bernardo.

Representante do sócio - W4M - Digital Solutions, L.^{da}

Vogal - José Lopes.

Representante do sócio - José António Pires Lopes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de setembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Carlos Dias Mateus, representante da empresa Casa Mateus & Marques - Electrodomésticos, L.^{da}

Vice-presidente - Adérito das Neves Mateus, representante da empresa Utilar - Utilidades para o Lar, L.^{da}

Secretário-geral - Sérgio Filipe Gonçalves, empresário em nome individual.

Tesoureiro - António Joaquim Salvação Baudouin, empresário em nome individual.

Vogal - Fernando Farinha Caldeira, empresário em nome individual.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal - AMECAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Izicar - Fábrica de Produtos Porcinos, L.^{da}, representada pelo Sr. Gaspar Silva Marinho de Azevedo.

Vice-presidente - Carnes Campicarn, SA, representada pelo Sr. Manuel Ferreira Martins.

Vogal - Sábios Comércio de Gado, L.^{da}, representada pelo Sr. Paulo Jorge Pereira Marinho.

Vogal - Carmo & Gaspar, L.^{da}, representada pelo Sr. Gaspar Filipe Pereira Marinho.

Secretário-geral - Nuno Ricardo Oliveira de Araújo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Tabaqueira II, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015.

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A comissão de trabalhadores da Tabaqueira II, SA, definida nos presentes estatutos e adiante designada por CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria profissional e localização do estabelecimento e/ou departamento em que trabalhem.

Artigo 2.º

Objetivos

A CT tem por objetivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua atividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção ativa na reorganização das atividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região-plano, bem como a participação nos respetivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, diretamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização da classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- c) Exigindo da empresa o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região-plano, no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 3.º

Sede e composição

A CT tem a sua sede na Avenida de Alfredo da Silva, n.º 35, em Albarraque e é composta por 7 (sete) membros, 5 elementos efetivos e 2 suplentes .

Artigo 4.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 (quatro) anos.

Artigo 5.º

Renúncia e destituição do mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se mediante comunicação escrita remetida ao secretário-coordenador.

2- Em caso de renúncia ou destituição do mandato de um dos membros da CT, a sua substituição far-se-á pelo primeiro candidato não eleito da respetiva lista.

3- A CT poderá ser integralmente destituída, a todo o tempo, mediante deliberação nesse sentido tomada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

4- Em caso de renúncia ou destituição da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

5- Em caso de destituição de maioria dos membros da CT nos termos descritos em 3, serão estes, sempre que possível, substituídos pelos candidatos a seguir na respetiva lista.

6- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não se encontre em funções a maioria dos membros da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Artigo 6.º

Vinculação

Para obrigar a CT será necessária a concordância da maioria dos seus membros com o mínimo de três assinaturas.

Artigo 7.º

Secretariado

1- A CT, para melhor prosseguir os seus objetivos, poderá criar um secretariado, do qual fará necessariamente parte um secretário-coordenador, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo, em qualquer momento, ser substituído a pedido ou por deliberação da CT.

2- O número de elementos do secretariado, bem como a sua composição, será definido por meio de deliberação da CT.

3- Ao secretário-coordenador competirá coordenar a atividade da CT, nomeadamente, elaborar as convocações das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 8.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos seus membros, sendo as deliberações tomadas na presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da CT será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Convocatória

1- As reuniões da CT têm lugar em dia, hora e local fixados pela reunião da CT anterior ou pelo secretário-coordenador, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com o mínimo de 2 (dois) dias de antecedência.

Artigo 10.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- Anualmente, a CT publicará um balancete das suas contas.

Artigo 11.º

Reuniões gerais de trabalhadores

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 50 trabalhadores da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 2 (dois) dias.

3- Quando a iniciativa de convocatória da reunião geral de trabalhadores não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 (dez) dias após a receção do respetivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores da empresa, com exceção de matérias especialmente reguladas pelos presentes estatutos.

5- A votação será secreta desde que requerida por um mínimo de 10 (dez) trabalhadores.

6- As reuniões gerais de trabalhadores serão dirigidas pela CT ou por quem esta designar.

Artigo 12.º

Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores, de ora adiante designadas por SCT, em todos os locais de trabalho, em que se mostre conveniente.

Artigo 13.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

As SCT terão a seguinte composição:

- a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores - 1 membro;
- b) Locais de trabalho com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;
- c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

Artigo 14.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros das SCT é coincidente com a do mandato dos membros da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 15.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às SCT:

- a) Exercer as atribuições e poderes delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT;

e) Exercer, no respetivo âmbito, todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições e poderes por si delegados nas SCT.

Artigo 16.º

Articulação com a comissão de trabalhadores

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo nas deliberações sobre assunto da sua competência.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente com a respetiva SCT, cujos membros têm direito de voto consultivo.

4- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação, os documentos e a propaganda proveniente de cada SCT.

5- Compete às SCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

Artigo 17.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se às SCT, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT, nomeadamente as respeitantes à organização e funcionamento da CT, mormente, as aplicáveis em caso de destituição e renúncia dos cargos, substituição de membros, coordenação, deliberações, reuniões e respetivas convocatórias e financiamento.

Artigo 18.º

Comissão coordenadora

A CT deliberará acerca da adesão à comissão coordenadora do sector da atividade económica e industrial de tabacos ou região-plano, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalho interessadas.

Artigo 19.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se à comissão coordenadora, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT e à articulação desta com as SCT.

Artigo 20.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa por meio de sufrágio direto, universal e secreto, presencialmente e/ou por sistema de votação eletrónica, e segundo o método da média de *Hondt*.

Artigo 21.º

Direito a voto

Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 22.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 (três) membros da comissão de trabalhadores cessante, um dos quais o presidente, e por 1 (um) representante de cada lista candidata, indicado necessariamente com a apresentação das respetivas listas candidatas.

2- Os membros da comissão de trabalhadores cessante que integram a comissão eleitoral são eleitos por meio de voto direto e secreto de todos os membros da CT cessante.

- 3- Os representantes das listas candidatas são indicados por estas à comissão de trabalhadores cessante.
- 4- O mandato dos membros da comissão eleitoral durará até à tomada de posse da CT eleita.
- 5- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 23.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar eleições nos termos previstos no presente estatuto, cumprindo escrupulosamente todos os prazos fixados;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação, às entidades competentes;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas e imparcialidade no tratamento das listas;
- g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- h) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 24.º

Ato eleitoral

- 1- As eleições para a CT realizar-se-ão entre os dias 1 e 31 de maio do ano em que termina o respetivo mandato.
- 2- A convocatória do ato eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias sobre a data das eleições pela comissão eleitoral ou, na sua falta, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 3- Da convocatória para o ato eleitoral consta, necessariamente, o dia, local ou locais, horário e objetivo da votação, bem como o(s) método(s) de votação a utilizar.
- 4- Uma cópia da convocatória para o ato eleitoral deverá ser remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.
- 5- A votação deverá ser efetuada no local indicado ou forma indicados na na convocatória com o seguinte horário:
 - a) Início - 8h30;
 - b) Fim - 18h00.

Artigo 25.º

Apresentação das candidaturas

- 1- As listas candidatas devem ser subscritas por no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, deverão ser apresentadas à CT até ao 20.º (vigésimo) dia anterior à data do ato eleitoral.
- 2- As listas deverão ser instruídas por declarações, individuais ou coletivas, de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.
- 3- Nenhum eleitor poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes. A soma destes elementos não pode perfazer um total inferior a 5 (cinco), nem superior a 7 (sete).
- 5- Os membros que integrarão as listas candidatas, serão identificados através de:
 - a) Nome completo;
 - b) Categoria profissional;
 - c) Local de trabalho.
- 6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas candidatas, e respetiva documentação, apresentadas nos termos do número 1, serão devolvidas ao primeiro subscritor, para que este, no prazo de 2 (dias), proceda à sanção de todas e quaisquer irregularidades existentes.
- 7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT decidirá, nas 24 (vinte e quatro) horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição das listas apresentadas.

Artigo 26.º

Método de votação

1- As eleições realizam-se por sufrágio universal, direto e secreto, presencialmente ou por meios tecnológicos.

Artigo 27.º

Voto eletrónico - Procedimentos

1- De acordo com o procedimento a divulgar pelo presidente da comissão eleitoral, será enviado para o endereço eletrónico de cada trabalhador um link de acesso à plataforma eletrónica e nota explicativa relativa à formalização do voto eletrónico.

2- No dia em que ocorre o ato eleitoral, cada trabalhador acede à plataforma de voto através das suas credenciais e efetua a respetiva votação.

3- O horário no qual é possível votar eletronicamente coincide com o horário da votação presencial, se aplicável.

4- O boletim de voto eletrónico só permite escolher uma lista candidata, permitindo a alteração do sentido de voto até que se proceda à respetiva submissão.

5- A plataforma utilizada garante o anonimato do votante e a sua inviolabilidade.

6- Após a validação do voto não é possível efetuar novo acesso à plataforma.

7- A empresa elaborará a lista dos trabalhadores à data da convocação da eleição, que constituirá o caderno eleitoral.

8- A empresa entregará o caderno eleitoral à comissão eleitoral e aos trabalhadores que convocaram a votação, se aplicável, no prazo de 48 horas após a receção de cópia da convocatória, procedendo estes últimos à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

9- A ata integrará o caderno eleitoral, assim como a hora de início e do fecho da votação, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

2- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pela comissão eleitoral.

Artigo 28.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra adotada por cada lista candidata corresponderá à ordem da sua apresentação.

3- A sigla adotada por cada lista candidata não poderá exceder 5 (cinco) palavras.

Artigo 29.º

Contagem de votos

1- Após o encerramento do ato eleitoral, a comissão eleitoral reunirá para contagem dos votos presenciais e/ou eletrónicos, conforme aplicável.

2- A identificação dos trabalhadores que votaram eletronicamente é verificada nos cadernos eleitorais elaborados anteriormente.

Artigo 30.º

Ata da eleição

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleita, bem como a ata de apuramento global serão afixados nos 15 (quinze) dias subsequentes ao conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- No prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral remete ao órgão de gestão da empresa cópia do requerimento enviado ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos do anterior número 2.

Artigo 31.º

Impugnação da eleição

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não preclude a faculdade de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 32.º

Tomada de posse

1- A posse dos membros da CT eleita é dada pela comissão eleitoral, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do termo do prazo indicado no artigo 29.º número 2 e após a aceitação por escrito dos membros eleitos.

2- A falta e/ou recusa de aceitação por escrito pelos membros eleitos, determinará a aplicação das normas respeitantes à substituição dos membros da CT.

Artigo 33.º

Entrada em exercício

1- A CT entra em exercício depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Na sua primeira reunião, a CT eleita elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

Artigo 34.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados a todo o tempo, desde que a convocação e o projeto de alteração sejam subscritos pela CT ou por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo o disposto quanto à proporcionalidade.

3- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 (vinte) dias sobre a data da sua votação.

Artigo 35.º

Património

Em caso da extinção da CT, o respetivo património, caso exista, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue pela CT em exercício a uma instituição de beneficência à sua escolha.

Artigo 36.º

Omissões

A toda e qualquer matéria não especialmente regulada pelos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Registado em 2 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****HyChem - Química Sustentável, SA (anteriormente denominada Solvay Portugal, SA) -
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12 de julho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2012.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.»

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da HyChem - Química Sustentável, SA.

2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão da HyChem - Química Sustentável, SA.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição,

na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral ou para quaisquer outras funções nela, deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da assembleia geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral (o plenário) dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA;
- b) A comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA (CT- HyChem);
- c) As subcomissões de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA (SCT- HyChem).

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral, na qual participam todos os trabalhadores permanentes da HyChem - Química Sustentável, SA, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- e) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea precedente nos termos destes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos, de interesse relevante, para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 10 % dos trabalhadores permanentes da HyChem - Química Sustentável, SA, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atento a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A assembleia geral é presidida pela CT e pelas subcomissões de trabalhadores no respetivo âmbito.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões, eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- c) Para alteração dos estatutos da CT.

5- A assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Obrigatoriedade de discussão em assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

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

Artigo 13.º

Autonomia e independência

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

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

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete á comissão de trabalhadores:

- a) Intervir diretamente na reorganização da HyChem - Química Sustentável, SA ou dos seus serviços;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- d) Participar na gestão de todos os serviços da HyChem - Química Sustentável, SA permitidos por lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- f) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

- h) Participar na elaboração da legislação do trabalho;*
- i) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.*

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa;

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

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores temo direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

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

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

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

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

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

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

2- A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Exigir da HyChem - Química Sustentável, SA e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outros serviços e setores e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

e) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com os órgãos de direção e gestão da HyChem - Química Sustentável, SA

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a direção da HyChem - Química Sustentável, SA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade mensal das reuniões com a direção da HyChem - Química Sustentável, SA, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

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

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a HyChem - Química Sustentável, SA como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a HyChem - Química Sustentável, SA abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de «vendas» decorrentes de participação em projetos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de absentismo, formação profissional, entre outros;
- g) Situação contabilística da HyChem - Química Sustentável, SA, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da HyChem - Química Sustentável, SA.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao diretor, administrador ou outro consoante o caso.

6- Nos termos da lei, o diretor, ou quem nesta designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitara comissão de trabalhadores.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, designadamente, os seguintes atos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;
- b) Redução de atividade da HyChem - Química Sustentável, SA, ou encerramento desta a qualquer título;
- c) Encerramento do estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da HyChem - Química Sustentável, SA ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA;
- f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA;
- g) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- i) Tratamento de dados biométricos;
- j) Elaboração de regulamentos internos da HyChem - Química Sustentável, SA;
- k) Demais situações previstas na lei designadamente no Código do Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas;
- l) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- m) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Despedimento individual de trabalhadores;
- p) Despedimento coletivo.

2- O parecer prévio, solicitado «por escrito», referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

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

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

5- Decorridos os prazos referidos no número 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

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

Artigo 22.º

Reorganização de serviços e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na organização de serviços a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da HyChem - Química Sustentável, SA ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que a comissão de trabalhadores delegue.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

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

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela HyChem - Química Sustentável, SA sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;

d) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código do Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas.

Artigo 24.º

Gestão dos serviços sociais

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

Artigo 25.º

Participação na elaboração o da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho e feita nos termos da lei.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 26.º

Condições e garantias da atuação da comissão de trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da comissão de trabalhadores são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 27.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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

Artigo 28.º

Plenários e reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores e a comissão de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores e a comissão de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.

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

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 29.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

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

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

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

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela HyChem - Química Sustentável, SA.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior da HyChem - Química Sustentável, SA, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pela direção da HyChem - Química Sustentável, SA.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da HyChem - Química Sustentável, SA meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

- a) Subcomissões de trabalhadores - (4) quatro horas por mês;
- b) Comissão de trabalhadores - (12:30) doze horas e trinta minutos por mês;
- c) Comissões coordenadoras - (10) dez horas por mês.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

Em que C representa o crédito global, e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3- A deliberação da comissão de trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

5- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

6- Em caso de o elemento CEE ser membro simultaneamente da comissão de trabalhadores, não pode o mesmo ser penalizado por via do desempenho dessas funções.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas, contando para todos os efeitos como tempo de serviço, as faltas dadas no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA que sejam membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores ou comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e competências;

2- As faltas previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 35.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 30.º, os membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da HyChem - Química Sustentável, SA as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da lei geral do trabalho e do Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

Artigo 36.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 37.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da comissão de trabalhadores prevista nos artigos 295.º do Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas e 411.º do CT.

Artigo 38.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 294.º do RCTFP, 410.º do CT.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta pelo número máximo de membros permitido pelo artigo 417.º do Código do Trabalho, com base no número de trabalhadores do respetivo caderno eleitoral, que tem de conter todos os trabalhadores da empresa;

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

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

Artigo 41.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de (3) três anos.

2- A comissão de trabalhadores entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 42.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 43.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da comissão de trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão de trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, será eleita em assembleia geral uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3- A comissão provisória deve remeter para a comissão de trabalhadores a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão de trabalhadores.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão de trabalhadores, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 44.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

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

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

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

Artigo 45.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

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

Artigo 47.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 48.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 49.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 50.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da comissão de trabalhadores.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 51.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.
- 2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 52.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 53.º

Constituição

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

Artigo 54.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões pode ser feita até 90 dias após a eleição da comissão de trabalhadores.

3- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminara com o da respetiva comissão de trabalhadores;

4- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 55.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre as matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a comissão de trabalhadores, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações da comissão de trabalhadores e da assembleia geral;

f) Dirigir o plenário da assembleia geral descentralizado ao nível da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;

g) Convocar os plenários da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das SCT - HyChem dispõe do crédito de oito horas mensais, não cumuláveis.

Artigo 56.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às SCT - HyChem, dentro dos limites e poderes que lhe forem delegados nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo precedente, as regras de organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 57.º

Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA e das SCT - HyChem.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da comissão de trabalhadores assegurar os meios técnicos e

materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

3- O processo eleitoral das SCT - HyChem segue o regime da comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, com as necessárias adaptações.

Artigo 58.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na HyChem - Química Sustentável, SA, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 59.º

Sistema eleitoral

1- A comissão de trabalhadores é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

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

Artigo 60.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 59.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral e é constituída por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designara o seu coordenador.

3- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

4- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convoca eleições antecipadas.

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

6- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

7- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

8- Compete à CE:

- a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;
- b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
- c) Solicitar os cadernos eleitorais à direção e promover a sua afixação pelas unidades orgânicas e serviços autónomos;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;

h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

i) Tornar públicos os resultados da eleição.

9- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

10- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

11- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 60.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores permanentes da HyChem - Química Sustentável, SA e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos serviços de recursos humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, devem conter o nome dos trabalhadores e reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

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

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

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

Artigo 62.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou por 10 % ou 10 trabalhadores da empresa.

Artigo 63.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de três elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 10 % ou 60 trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, inscritos nos cadernos eleitorais;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

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

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

4- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea *b)* do número 1.

6- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

7- Todas as candidaturas tem direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 64.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A não observação do disposto no artigo anterior consubstancia motivo de rejeição da candidatura.
- 2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:
 - a) A entrega fora de prazo;
 - b) A subscrição das listas pelos candidatos;
 - c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.
- 3- A C E dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detetadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de dois dias a contar da notificação.
- 5- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 65.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE pública, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 66.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 67.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8h00 e terminando às 17h00, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 68.º

Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do calendário eleitoral.

Artigo 69.º

Exercício do direito de voto

- 1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 8h00 e as 17h00 do dia do ato eleitoral.
- 2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.
- 3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em

cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras. Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

3- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

4- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

5- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

6- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

7- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

8- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

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

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

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

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

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 73.º

Ato eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na uma.

5- O registo dos votantes contem um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigido à CE, e só por esta pode ser aberta.

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

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

Artigo 75.º

Valor dos votos

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

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

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

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

Artigo 76.º

Abertura das urnas e apuramento

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

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

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

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

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

Artigo 77.º

Resultados eleitorais

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 78.º

Registo dos resultados

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

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

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

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

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

Artigo 79.º

Recursos para impugnação da eleição

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

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

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

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

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

Artigo 80.º

Destituição da CT

1- A deliberação é precedida de discussão em plenário;

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

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

Artigo 81.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)

A eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 82.º

Outras deliberações por voto secreto

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

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 83.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão

eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 81.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 82.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e no Código do Trabalho.

Artigo 83.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo Boletim Oficial.

Registado em 29 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51 a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Tabaqueira II, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 13 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Mafalda Ramos.
Ana Barreto.
Ana Catarina Silva.
Rui Oliveira.
Carlos Teixeira.

Suplentes:

Hugo Mendes.
João Subtil.

Registado em 2 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

HyChem - Química Sustentável, SA (anteriormente denominada Solvay Portugal, SA) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 e 30 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

João Pedro Correia Veiguinha.

Luis Filipe Barbosa Alves.

Suplente:

João Manuel da Silva Neto.

Registado em 29 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Jonil - Calçados, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de setembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jonil - Calçados, L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 17 de janeiro de 2024 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Jonil - Calçados, L.^{da}
Morada: Rua Monte das Ruas, 196, 4610-265 Felgueiras.»

(Seguem as assinaturas de 117 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Maia - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Maia, realizada em 15 setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

Efetivos:

Arménio Teixeira Lopes.
Bruno Alexandre Magalhães Peixoto.
Marlene Sofia Batista de Almeida Barbosa.
Maria Lucília Cunha Teixeira.
Eduardo Jorge S. F. J. Ribeiro.
Marlene Hernâni Martins Pinheiro Gouveia.

Suplentes:

Anabela da Silva Rocha.
Carla Patrícia dos Santos Dias.
Ana Paula Silva Alves Antunes.
Rute Daniela Torres Reis Rainha.
Márcia Andreia de Freitas Pinto Martins.
Aurora Cristina Ferreira Quintas.

Registado em 29 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, 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

CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA, realizada em 20 de setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023.

Efetivos:

Joaquim Sérgio Fonseca Sousa.
Cláudio Miguel Guedes Pereira.
Sérgio Miguel Oliveira Almeida.
Carlos Alberto Pires Dias.
Abel Domingos Marques de Sousa.

Suplentes:

José Paulo da Silva Mesquita.
Marco Filipe Antunes Gonçalves.
Emanuel Silva Fontes.
Rui Carlos Azevedo Alves Coelho.

Registado em 3 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 163 do livro n.º 1.