

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 8/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Landeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santo António dos Cavaleiros e Frielas e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	21
– Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Lourenço de Mamporcão e São Bento de Ana Loura e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	39
– Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Terena (São Pedro) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	55
– Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	71
– Acordo coletivo de trabalho n.º 13/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lagos e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	87
– Acordo coletivo de trabalho n.º 14/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova da Barquinha e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	96
– Acordo coletivo de trabalho n.º 15/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lagoa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	111
– Aviso n.º 2/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 226/2015 entre o Município de Torres Novas e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	120
– Aviso n.º 3/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 108/2018 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Público - SINTAP .....	124
– Aviso n.º 4/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 84/2016 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	126
– Aviso n.º 5/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 115/2018 entre o Município de Albufeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	128

– Aviso n.º 6/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 114/2018 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ..	130
– Aviso n.º 7/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 280/2016 entre o Município de Pombal e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	132
– Aviso n.º 8/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 91/2016 entre o Município de Mangualde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins públicos - SINTAP .....	135
– Aviso n.º 9/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2016 entre o Município de Alenquer e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	137

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I - ESTATUTOS:

– Instituto Português da Qualidade, IP - Constituição .....	140
---	-----

### PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro - Revisão global .....	155
– Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras .....	183
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	199
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial .....	249
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Alteração salarial e outras .....	233
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras .....	236
– Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras .....	251
– Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	256
– Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	284

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração ..... 288

#### II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição ..... 332
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição ..... 333

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul - Eleição ..... 334
- Associação Portuguesa de Casinos - Eleição ..... 335
- Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição ..... 336
- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Substituição ..... 337

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- SGL Composites, SA (anteriormente denominada FISIFE, SA) - Eleição ..... 338
- Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA - Eleição ..... 339
- Empresa de Transportes Gondomarense, L.<sup>da</sup> - Substituição ..... 340
- Banco BPI, SA - Substituição ..... 341

**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: [dscot@dgert.mtsss.pt](mailto:dscot@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 8/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Landeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Landeira, 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 4 (quatro) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

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

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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



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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.ª

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.ª

##### Feriado municipal e Carnaval

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **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<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

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



### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Norma Revogatória**

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 03/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 17, de 26 de janeiro de 2021.

Landeira, 15 de Dezembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Landeira

*Sandra Maria Patuleia Grilo* na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Landeira.

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 por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de 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.

Depositado em 4 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2023, a fls. 42 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santo António dos Cavaleiros e Frielas e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo ao artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, carreiras especiais e subsistentes, que exercem funções na União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar nos sindicatos subscritores, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 59 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo substitui o ACT 118/2015, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, 2.ª série, n.º 222, de 12 de novembro de 2015 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência

de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas em cada semana, nem as 7 (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 5 (cinco) horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são 2 (dois), e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas recorrer a este regime mais de 3 (três) vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer consulta prévia da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível esta consulta, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita logo que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 desta cláusula, se pela União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 acordado entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas está obrigado a afixar o mapa de horário de trabalho em local bem visível.

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

7- Havendo na União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido, incluindo a modalidade de horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de Horário;
- f) Trabalho noturno;
- g) Teletrabalho;
- h) Horários específicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo das necessidades do serviço e, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido neste ACEP.

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) A prestação do trabalho é efetuada entre as 08.00h e as 20.00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h;
- d) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas;
- e) O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês;
- f) O horário flexível só pode ser aplicado aos trabalhadores cujo controlo de assiduidade se efetue mediante sistema de registo ponométrico;
- g) Os trabalhadores com horário flexível não estão isentos de comparência ao serviço sempre que superiormente determinado tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto a atendimento e participação em reuniões;
- h) Nos serviços em que se justifique, são elaboradas, pelo respetivo dirigente, escalas de serviço de cumprimento obrigatório.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

4- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte, podendo apenas nele o trabalhador compensá-lo, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas;

6- O excesso de horas referido no n.º 5 desta cláusula apenas pode ser compensado por dedução ao tempo de prestação de trabalho do período para que transita e, sempre fora das plataformas fixas, não resultando da sua não compensação qualquer dever para o EP;

7- Para os efeitos do disposto no n.º 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido, incluindo a modalidade de horário desfasado**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por 2 (dois) períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido decorre, em regra, das 9 horas e 00 minutos às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 00 minutos às 17 horas e 30 minutos e, para as carreiras operacionais da área da higiene urbana, das 8 horas e 00 minutos às 12 horas e 00 minutos e das 13 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos.

3- Entre a Junta de Freguesia e os trabalhadores podem ser acordados outros períodos de horário rígido, não sendo possível reduzir o período de descanso para menos de uma hora.

4- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupo de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

5- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade referida no número anterior, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período normal de trabalho).

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores



podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que 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, nem podem ser prestados mais de 5 (cinco) horas consecutivas do trabalhador;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com 1(um) 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) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são fixados nas respetivas escalas;

g) O dia de descanso semanal deverá coincidir com o domingo, pelo menos, uma vez por cada período de quatro semanas;

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

i) 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 10.<sup>a</sup>

##### **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 a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **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 12.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

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

3- A duração inicial do acordo escrito entre a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder dois anos, podendo, no entanto, cessar por decisão de qualquer uma das partes durante os primeiros trinta dias de execução do acordo.

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

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

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas entre as 9.00h e as 17.00h

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

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

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

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP do artigo 90.º do Código do Trabalho;

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

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

2- A fixação de horário nos termos e para os efeitos previstos depende de requerimento do trabalhador e de deliberação do Executivo da Junta ou despacho de quem tenha esta competência delegada.

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando -se de uma alteração unilateral, deve a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas Freguesia de Odívelas observar o procedimento previsto na cláusula 5.<sup>a</sup>, n.º 5, deste ACEP.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, de autorização prévia.

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

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

a) Trabalhador portador de deficiência;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

c) Trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Limites ao trabalho suplementar

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

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

3- É obrigatório o preenchimento do mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Interrupção ocasional**

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Sistema de recompensa do desempenho**

1- Ao período normal de férias constante no número previsto nos números 2 e 4 do artigo 126.º da LTFP, acrescem 3 (três) dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, no ano da atribuição da avaliação e no ano seguinte — atendendo ao caráter bienal da mesma — relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do ciclo avaliativo biénio 2015/2016.

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

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

4- A falta de avaliação por motivo imputável à União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

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 o direito de dispensa no primeiro dia útil imediatamente a seguir ao seu dia de aniversário;

b) Os trabalhadores em regime de horários 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 a dispensa ao serviço no dia 1 de março.

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 de funeral, sem perda da remuneração.”

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Período Experimental**

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e Saúde no Trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### 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 da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

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

– Trabalhador: pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Empregador Público/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, uma relação de dependência hierárquica e funcional.

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

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

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

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

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

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

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

– Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade do empregador público, 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 da alínea g) do n.º 2 do artigo 15.º da LTFP.

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres da Freguesia

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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:

- 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;

- Integrar no conjunto das atividades do União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros E Frielas e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção das convenientes medidas de prevenção;

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

- Planificar a prevenção a todos os níveis do União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

- 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;

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

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

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

- 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;

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

- 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;

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

- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

- 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;

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

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

- Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

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

- 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;

- 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
- Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e o fardamento necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.
- Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas;

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, 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;
- Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- 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.
- 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 medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 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.
- 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.
- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **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 25.<sup>a</sup>

##### **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 assegurada 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.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para a 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 da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) O empregador público;
- 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.<sup>a</sup>

##### **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 na União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério

responsável pela área laboral e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo no disposto nas disposições legais, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior desta cláusula 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- No que lhe seja possível, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 (cinco) 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 dois dias, salvo motivo atendível.

3- 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.

4- 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.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste ACEP e da lei, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 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 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- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 pela União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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.<sup>a</sup>

##### **Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- No que lhe seja possível, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores 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.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para a 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.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, a União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 representantes dos trabalhadores 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 no 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 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 dos trabalhadores 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 só pode ser decretada pelo Tribunal, nos termos legais.

10- Do uso abusivo dos direitos consagrados nesta cláusula por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer em responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### 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 22.<sup>a</sup> (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 29.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### 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 da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 da 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.<sup>a</sup>

#### 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 quinze 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 nociva 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.<sup>a</sup>

#### 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 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 no empregador público, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 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.<sup>a</sup>

#### Encargos

1- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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.

2- Em caso de acidente de trabalho, o sinistrado não pode retomar a sua atividade sem que seja previamente observado pela medicina do trabalho, nos casos de ausência superior a 30 (trinta) dias.

3- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas garante um efetivo acompanhamento ao trabalhador sinistrado na sua relação com a seguradora.

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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 por processos de organização do trabalho.

3- Compete à União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira daqueles;

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

c) Garantir que o EPI 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 e ter 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 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.<sup>a</sup>

##### Vestiários, lavabos e balneários

1- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas 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 homens e mulheres.

3- Os trabalhadores só poderão aceder aos balneários para tomar banho, 15 minutos antes do horário de saída.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Locais para refeição

A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas coloca à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras, em cada local de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o EP, 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.<sup>a</sup>

##### 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, devendo ser comprovada mediante declaração passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, incluindo as

modalidades de atendimento complementar e permanente, ou instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo, integrados no Serviço Nacional de Saúde, de modelo aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.

2- O tratamento e reabilitação do trabalhador só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio, 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 de 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 Empregador Público garante a manutenção do posto de trabalho nos termos da lei em vigor 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 serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz do Regime Geral de Proteção de Dados.

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- A associação sindical tem direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão da alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica à outra e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

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

6- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das Partes com a antecedência não inferior a 15 (quinze) dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

7- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas Odivelas, em local designado para o efeito.

8- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Resolução de conflitos coletivos**

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Divulgação obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos que exercem atividades na União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, sendo divulgado pelos meios adequados.

Santo António dos Cavaleiros e Frielas 29 de novembro de 2022

*Jorge Silva*, na qualidade de Presidente da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas

*Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário

*António Gabriel Caires de Sousa*, na qualidade de mandatário

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Lourenço de Mamporcão e São Bento de Ana Loura e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

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

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

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

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

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

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 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.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Feriado municipal e Carnaval

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **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<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

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

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

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

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



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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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. Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Lourenço de Mamporcão e São Bento de Ana Loura e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Norma Revogatória**

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 280/2015, publicado na II Série do *Diário da República*, n.º 243 de 14 de Dezembro de 2015.

São Lourenço de Mamporcão, 26 de Dezembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pela União de Freguesias de São Lourenço de Mamporcão e São Bento de Ana Loura

*Sérgio da Conceição Marina Carvalho* na qualidade de Presidente da União de Freguesias de São Lourenço de Mamporcão e São Bento de Ana Loura.

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 por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de 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.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2023, a fls. 43 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Terena (São Pedro) 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 as Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

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

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

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

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 37/2018 publicado no *Diário da República*, 2ª série de 19 de abril 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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

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

diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetu-

adas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

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

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **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<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

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

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **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 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **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<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

1- 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<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Norma Revogativa**

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º37/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º77, de 19 de abril de 2018.

Terena, 8 de novembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Terena:

*Joselina Maria Fialho de Paiva* na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Terena.

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.

*José Manuel Batista 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.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 6/2023, a fls. 43 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere 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 Ferreira do Zêzere presta aos seus municípios e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ferreira do Zêzere, 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 (STAL), no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 86 (oitenta e seis) trabalhadores.

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

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP produz efeitos a 1 de janeiro do ano da sua publicação no *Diário da República*, terá uma vigência de 2 anos e 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.<sup>a</sup>

##### 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- 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.

6- 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.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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- 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.<sup>a</sup>

##### 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) 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.<sup>a</sup>

##### **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- 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.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%
- g) 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;
- h) 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 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

##### Isenção de horário

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

Sem prejuízo de outros, a requerimento do trabalhador e, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor e no presente, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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, conferindo-se-lhe o direito previsto pelo n.º 1 do artigo 160º da LTFP, aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior, é aplicável a todos os trabalhadores noturnos independentemente da natureza das funções exercidas, ou do número de horas de trabalho prestadas em período noturno.

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, 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 2021.

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

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

5- 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.

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.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

1- O trabalhador, desde que o evento se verifique em dia útil, tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de quaisquer remunerações:

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- É ainda concedida tolerância de ponto no dia 24 de dezembro. Sempre que por razões de serviço não seja possível gozar a tolerância no dia indicado, será concedida tolerância de ponto noutra data por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

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 a meio-dia, de acordo com o horário do funeral sem perda de remuneração.

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **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 apli-

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 18.ª

##### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando 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 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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



f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup> (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 28.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### 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 30.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Ficha clínica

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

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

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

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Ficha de Aptidão

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

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### 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 35.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **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.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Procedimento Disciplinar

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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- 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.

3- 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.

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

5- 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.

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

7- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas através de ofício ou por via eletrónica para os seguintes endereços:

stal.santarem@stal.pt

geral@cm-ferreiradozere.pt

Ferreira do Zêzere, 28 de dezembro de 2022.

Pelo Município de Ferreira do Zêzere,

*Sr. Bruno José da Graça Gomes*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere.

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

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

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

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 13/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 13/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lagos 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 em anexo à 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 à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Lagos, necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos tempos de não trabalho.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (o qual substitui o acordo coletivo de empregador público n.º 124/2016 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 16, de 25 de janeiro de 2016), entre:

Município de Lagos, adiante designado por Empregador Público ou EP, sendo representado por Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Lagos.

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, adiante designado por sindicato, sendo representado por Vítor Adélio Silva Cunha e Rosa Maria dos Santos Batista Franco, na qualidade de mandatários.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de Aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores vinculados por regime de contratos de trabalho em funções públicas que exerçam ou venham a exercer funções no Município de Lagos, doravante designado por Município ou Empregador Público, filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 32 (trinta e dois) trabalhadores.

3- O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato mencionado no n.º 1.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2<sup>a</sup> Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.
- 2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

## CAPÍTULO II

### Duração e Organização do Tempo de Trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Período de funcionamento e atendimento dos serviços

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1- De acordo com o disposto no artigo 105.º do anexo à LTFP, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho extraordinário.
- 3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.
- 6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, e desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi devidamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou na Lei, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos no n.º 4 do artigo 124.º do anexo à LTFP.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Modalidades de horário de trabalho

- 1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de Trabalho:
  - a) Horário rígido;



- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Isenção de horário de Trabalho.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado pela alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo à LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

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

2- A duração do intervalo de descanso será determinado tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), um na parte da manhã e outro na parte da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é, no mínimo, de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido semanalmente ou mensalmente.

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

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

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

- a) À marcação de falta ou ½ falta, consoante o número de horas em débito, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

9- A atribuição e o gozo de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20.00 horas de um dia e as 07.00 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador noturno**

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

a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;

b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;

c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo.

2- O trabalhador noturno não pode prestar mais de nove horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Encarregado Operacional.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho Suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites fixados na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do anexo à LTFP, que podem ser ultrapassados nas situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

2- O limite anual da duração do trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do anexo à LTFP é fixado em 200 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

1- Nos termos do artigo 197.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por remissão da alínea h) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo à LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

## CAPÍTULO III

**Tempos de Não Trabalho**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Requisito**

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Férias**

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

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado.

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

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público e nos casos de admissão recente de trabalhadores em que não for possível avaliar o seu desempenho, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado municipal o dia 27 de outubro.

2- O Empregador Público signatário do presente Acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A terça-feira de Carnaval;

b) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho, salvo se a data de nascimento for o dia 29 de fevereiro, sendo neste caso gozado em ano comum no dia 1 de março;

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente Acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este.

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

## CAPÍTULO IV

**Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Princípio Geral**

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Medicina no Trabalho**

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços internos, externos ou

mistos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 281.º a 284.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por remissão da alínea k) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo à LTFP, o Empregador Público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

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

### CAPÍTULO V

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Comissão Paritária**

1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O Município compromete-se a reunir sempre que tal se justifique com as associações sindicais subscrito-

ras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 340.º do anexo à LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 28.<sup>a</sup>

#### **Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Lagos, 22 de novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

O Presidente da Câmara Municipal de Lagos, *Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira*

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

Os Mandatários, *Vitor Adélio Silva Cunha; Rosa Maria dos Santos Batista Franco*

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 14/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova da Barquinha e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cento e setenta 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.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

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

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

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

7- Sempre que seja possível, o Município de Vila Nova da Barquinha deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

9- Todos os trabalhadores que 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.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores solicitando parecer nos termos da lei à organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fun-

damentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor; e. Trabalhador estudante;

- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos da legislação aplicável.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

1- Os horários serão atribuídos nas situações previstas em regulamento de horário de trabalho.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.os 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

3- Sempre que a remuneração por trabalho suplementar, seja substituída por descanso compensatório, nos termos do n.º 7, do artigo 162.º da LTFP, há lugar ao pagamento de subsídio de refeição, nos dias de compensação, ainda que o trabalhador não preste trabalho, em pelo menos metade do horário normal.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e na presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2019.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Dispensas

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.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

**Trabalhador:** Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

**Empregador Público (EP):** Município.

**Representante dos Trabalhadores (RT):** Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

**Local de trabalho:** Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

**Posto de trabalho:** Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores. Componentes materiais do trabalho: os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

**Perigo ou Fator de Risco:** propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros. Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

**Prevenção:** processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

**Segurança no trabalho:** conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

**Saúde no trabalho/saúde ocupacional:** aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

## SECÇÃO II

## Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.<sup>a</sup>

## 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 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo LP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do El - pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### 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 20.<sup>a</sup>

#### Direito de formação

1- Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Direito de representação

1- Todos os Trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;



b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunica-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para à realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **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 26.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 19 (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.º (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 26 (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 29.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos E deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e banheiros, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e banheiros disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

**Disposições Finais**Cláusula 38.<sup>a</sup>**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 39.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem unia Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à Outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Vila Nova da Barquinha, 12 de dezembro de 2022

Pelo Município de Vila Nova da Barquinha

*Sr. Fernando Manuel dos Santos Freire*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA)

*Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, mandatária e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

E, *Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO****REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO****CONVENÇÕES COLETIVAS****Acordo coletivo de trabalho n.º 15/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lagoa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas - STFPSSRA****CAPÍTULO I****Área, Âmbito e Vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, celebrado entre o Município de Lagoa e o STFPSSRA — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem ou venham a exercer funções no Município de Lagoa, doravante designado Município ou Entidade Empregadora Pública (EEP), em regime de contrato de trabalho em funções públicas não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante designada por LTFP.

2- Para cumprimento da alínea g), n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima -se que serão abrangidos quinhentos e oitenta e quatro (584) trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e sobrevigência**

1- O presente Acordo revoga o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 322/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80 de 26 de abril de 2016 e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, vigorando por um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o presente Acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3- A denúncia e sobrevigência do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP, nos artigos 374.º e 375.º, respetivamente.

**CAPÍTULO II****Duração e Organização do Tempo de Trabalho****Cláusula 3.ª****Período de funcionamento e atendimento dos serviços**

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, entre as 08h00 e as 20h00.

2- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser fixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página de Internet da Entidade Empregadora Pública.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- De acordo com o disposto no artigo 1.º da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho de 2016 (que procedeu à segunda alteração à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) e respetiva regulamentação, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4- A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a Entidade Empregadora Pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, e desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi devidamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso e descanso semanal**

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na Lei, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de horário de trabalho**

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de Trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Isenção de horário de Trabalho.

2- As modalidades de horário de trabalho a aplicar nos serviços da Entidade Empregadora Pública são fixadas por esta, depois de ouvidas as associações sindicais que outorgaram o presente ACEP.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

1- A requerimento do trabalhador a Entidade Empregadora Pública pode fixar horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado pelo artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvidas as associações sindicais signatárias do presente ACEP.



### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- A duração do intervalo de descanso será determinada tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), um na parte da manhã e outro na parte da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido semanalmente ou mensalmente.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta ou ½ falta, consoante o número de horas em débito, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição e o gozo de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar — entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia — entre as 02.00 e as 04.00 horas.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar -se dos seus locais de trabalho.

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas;

11- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Pare-

cer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador noturno**

1- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período referido na cláusula anterior uma certa parte de trabalho normal, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

2- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

3- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista no artigo 118.º da LTFP.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 120.º da LTFP.

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **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 acréscimo eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
- Trabalhador deficiente;
  - 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;
  - Trabalhador com doença crónica;
  - Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites fixados no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, que podem ser ultrapassados nas situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

2- O limite anual da duração do trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 120.º da LTFP é fixado em 200 horas, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- As resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública;
- 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;
- As impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

3- A autorização para as interrupções, previstas no número anterior, deve ser solicitada ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas 24 horas seguintes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Tolerâncias de Ponto

Sem prejuízo de outras tolerâncias de ponto concedidas pelo Município, o trabalhador tem direito às tolerâncias seguintes, sem perda de retribuição:

1- Dia do aniversário

a) Por ocasião do aniversário, ao trabalhador é concedida tolerância de ponto de serviço de um dia de trabalho, que não dispensa o mesmo de comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

b) Quando, por razões de calendário ou de serviço, esta dispensa não puder ser concedida na data do aniversário do trabalhador, deverá ser acordado entre este e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa de serviço.

c) Quando o aniversário coincida com feriado ou fim de semana, o mesmo deverá ser gozado no primeiro dia útil imediatamente a seguir.

d) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 28 de fevereiro ou 1 de março, conforme opção instituída na vida do trabalhador, pelo próprio.

2- Dia por falecimento de parente ou afim na linha reta ou no 3.º grau da linha colateral (Tios e Primos):

Ao trabalhador que vir falecer parente ou afim na linha reta ou no 3.º grau da linha colateral, o Município concede um dia de dispensa ao trabalho, desde que solicitado e apresentada a devida justificação.

3- Meio-dia no decurso da primeira semana de aulas de cada ano letivo, para acompanhamento de filho menor de 14 anos ou assunção de compromissos e responsabilidades decorrentes do início do ano letivo.

4- Dia de Carnaval.

5- Tarde de quinta-feira que antecede a sexta-feira Santa - Páscoa.

6- Véspera de Natal.

7- Véspera de Ano Novo.

8- Entende-se por tolerância de ponto a dispensa do trabalhador de comparecer ao trabalho num determinado dia em que estava obrigado ao dever de assiduidade, sem perda de remuneração.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Férias complementares

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 ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acresce(m), tendo como limite o número máximo de dias de férias definido por lei:

a) Um (1) dia útil, por obtenção de menção qualitativa de adequado, desde que a menção quantitativa obtida se enquadre entre 3,000 e 3,899 valores;

b) Dois (2) dias úteis, atribuídos às menções quantitativas iguais ou superiores a 3,900 valores;

c) Três (3) dias no caso de reconhecimento de menção excelente.

3- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2017/2018.

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 origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Teletrabalho

1- Para efeitos do artigo 68.º, n.º 1 da LTFP, 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 caráter técnico-científico.

2- Para os efeitos do disposto no artigo 68.º da LTFP, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, 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 no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

## CAPÍTULO III

### Segurança e Saúde no Trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípio Geral

1- A Entidade Empregadora Pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

2- Nos termos do número anterior a Entidade Empregadora Pública assegura o acompanhamento das questões da S.S.T., mediante serviços próprios e nomeadamente através do seu Técnico de Segurança no Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Medicina no Trabalho

A Entidade Empregadora Pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços internos, externos ou mistos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Eleição dos Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho

1- Tendo por base o disposto na LTFP em matéria de S.S.T. e no Regime jurídico da promoção da segurança

e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro), a entidade empregadora pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2- A entidade empregadora pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

- 1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral de Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.
- 7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 8- As reuniões da comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

- 1- As medidas adotadas no Município no âmbito da implementação da Norma Portuguesa 4552, respeitados os limites legais, constam em documento próprio publicitado a todos os trabalhadores.
- 2- O Município reserva-se o direito de alterar, melhorar ou de adotar novas medidas, tendo por base a prossecução do interesse público e com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça e da imparcialidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1- O Município compromete-se a reunir sempre que tal se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Norma Revogatória**

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 322/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80, de 26 de abril de 2016.

Lagoa, 20 de dezembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Lagoa (Algarve):

*Luís António Alves Encarnação*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Lagoa (Algarve).

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPSSRA — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

*Rosa Maria dos Santos Batista Franco*, na qualidade de Mandatária e membro da Direção do STFPSSRA  
*Maria Teresa Nunes Garcia*, na qualidade de Mandatária e membro da Direção do STFPSSRA

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 18/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 2/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 226/2015 entre o Município de Torres Novas e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

Texto acordado entre a Câmara Municipal de Torres Novas e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), em reunião realizada no dia 5 de dezembro de 2022 na Sede do Município, para aditamento ao ACEP n.º 226/2015, publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 237 de 3 de dezembro de 2015.

#### Cláusula 7.ª

##### **Jornada contínua**

...

3- A jornada continua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

4-

g) Portadores de incapacidades igualou superior a 60%.

#### Cláusula 14.ª

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1. do artigo 126 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.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1. grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2. grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo de cadastro do trabalhador.

8- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até 31 de maio e/ou de outubro a 31 de dezembro, têm direito a um acréscimo de 5 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optar pelos meses de junho, julho, agosto e setembro, para o seu gozo.



### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **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 semana, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
  - b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.
- 2- 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 tempo necessário para estar presente no respetivo funeral, sem perda de remuneração.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
- 4- 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.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Feriado municipal e Tolerância de ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Meia jornada**

- 1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.
- 2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:
  - a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
  - b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica) designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
- 3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.
- 4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.
- 5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.
- 6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.
- 7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador por torça da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.
- 8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha trazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo

contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Pausa Digital**

O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

### CAPÍTULO III

#### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, como objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

*a)* Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

*b)* Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

*c)* Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunica-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

*d)* Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para 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.

Sendo que, as cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup> passam respetivamente para as cláusulas 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup>, e 26.<sup>a</sup>.

Torres Novas, 5 de dezembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Torres Novas

*Pedro Paulo Ramos Ferreira*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Torres Novas.

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPSSRA — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

*Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, mandatária e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

E,

*Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Depositado em 4 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2023, a fls. 42 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 3/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 108/2018 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Público - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

Considerando o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 108/2018 celebrado entre o Município de Albufeira e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no *Diário da República*, 2ª série - n.º 150, de 6 de agosto de 2018;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que as matérias objeto de regulamentação promovem a elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores no desempenho das suas funções;

Pretendem as partes efetuar a alteração da cláusula 20ª e aditamento das cláusulas 20ª-A, 20ª-B ao referido Acordo, com a seguinte redação:

#### «Cláusula 20.ª

##### **Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais. O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições do número anterior.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-B**Feriado Municipal e Tolerância de Ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto de terça-feira de Carnaval, nos termos do despacho a proferir pelo Presidente da Câmara Municipal.»

Albufeira, 7 de dezembro de 2022

Pela Entidade Empregadora Pública,

Pelo Município de Albufeira:

*José Carlos Martins Rolo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Albufeira

Pela Associação Sindical,

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva*, Secretário Nacional, na qualidade de mandatário

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2023, a fls. 43 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 4/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 84/2016 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

Considerando o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 84/2016 celebrado entre o Município de Albufeira e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série - n.º 12, de 19 de janeiro de 2016;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que as matérias objeto de regulamentação promovem a elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores no desempenho das suas funções;

Pretendem as partes efetuar a alteração das cláusulas 16.ª e 17.ª e aditamento das cláusulas 18.ª-A, 18.ª-B e 18-C ao referido Acordo, com a seguinte redação:

«Cláusula 16.ª

#### **Trabalho Suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação 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:

Trabalhador deficiente;

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;

Trabalhador com doença crónica;

Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.ª

#### **Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites fixados no n.º 2 do artigo 120.º do Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, que podem ser ultrapassados nas situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

2- O limite anual da duração do trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas é fixado em 200 horas, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**Férias**

O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.

Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais. O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.<sup>a</sup> grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-B**Dispensas e faltas justificadas**

– O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições do número anterior.

O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-C**Feriado Municipal e Tolerância de Ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto de terça-feira de Carnaval, nos termos do despacho a proferir pelo Presidente da Câmara Municipal.»

Albufeira, 7 de dezembro de 2022

Pela Entidade Empregadora Pública,

Pelo Município de Albufeira:

*José Carlos Martins Rolo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Albufeira.

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

*Rosa Maria dos Santos Batista Franco* e *Maria Teresa Nunes Garcia*, ambas membros da Direção do STFPSSRA, na qualidade de mandatárias.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 3/2023, a fls. 42 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 5/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 115/2018 entre o Município de Albufeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

Considerando o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 115/2018 celebrado entre o Município de Albufeira e o STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins, publicado no *Diário da República*, 2.ª série - n.º 153, de 9 de agosto de 2018;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que as matérias objeto de regulamentação promovem a elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores no desempenho das suas funções;

Preendem as partes efetuar a alteração da cláusula 20.<sup>a</sup> e aditamento das cláusulas 20.<sup>a</sup>-A, 20.<sup>a</sup>-B ao referido Acordo, com a seguinte redação:

«Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais. O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.



Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições do número anterior.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-B**Feriado Municipal e Tolerância de Ponto no Carnaval**

- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto de terça-feira de Carnaval, nos termos do despacho a proferir pelo Presidente da Câmara Municipal.»

Albufeira, 7 de dezembro de 2022

Pela Entidade Empregadora Pública,

Pelo Município de Albufeira:

*José Carlos Martins Rolo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Albufeira

Pela Associação Sindical,

Pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins

*Bruno Miguel Martins Luz e Maria Inês Reis Canela*, ambos membros da Direção Nacional do STAL, na qualidade de mandatários.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2023, a fls. 43 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 6/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 114/2018 entre o Município de Albufeira e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE**

#### **Preâmbulo**

Considerando o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 114/2018 celebrado entre o Município de Albufeira e o STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, publicado no *Diário da República*, 2ª série - n.º 153, de 9 de agosto de 2018;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que as matérias objeto de regulamentação promovem a elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores no desempenho das suas funções;

Pretendem as partes efetuar a alteração da cláusula 20ª e aditamento das cláusulas 20ª-A, 20ª-B ao referido Acordo, com a seguinte redação:

«Cláusula 20.ª

#### **Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais. O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições do número anterior.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-B**Feriado Municipal e Tolerância de Ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto de terça-feira de Carnaval, nos termos do despacho a proferir pelo Presidente da Câmara Municipal.»

Albufeira, 7 de dezembro de 2022

Pela Entidade Empregadora Pública,

Pelo Município de Albufeira:

*José Carlos Martins Rolo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Albufeira

Pela Associação Sindical,

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, na qualidade de Presidente do STE

*José Carlos Fragoso*, na qualidade de dirigente do STE, e mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 14/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 7/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 280/2016 entre o Município de Pombal e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

Alteração ao acordo coletivo de trabalho n.º 280/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série – N.º 65 – 4 de abril de 2016, entre o Município de Pombal e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

#### Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

#### Cláusula 2.ª

2- (nova redação) O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

#### Cláusula 6.ª

1- (acrescentar alínea)

f) Meia jornada.

#### Cláusula 13.ª

1- (nova redação) Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 15.ª

(Eliminar)

#### Cláusula 16.ª

1- (nova redação) 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.

3- (acrescentar) a seguir “...no artigo 120.º” e 121.º

5- (aditar) O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

#### Clausula 27.ª

8- (nova redação) As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

11- (nova redação) Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

#### Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

### Cláusula 11.<sup>a</sup>-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 efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>-B

#### Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>-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 referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “desempenho adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao empregador público, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “desempenho adequado”.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

#### Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3º. Grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### Deslocação a Junta Médica

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo empregador público, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A atuação do trabalhador indicié, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

Pombal, 22 de dezembro de 2022.

Pelo empregador público:

Pela Câmara Municipal de Pombal:

*Pedro Alexandre Antunes Faustino Pimpão dos Santos*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Pombal.

Pela associação sindical:

Pelo Sintap – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*Ângelo Feijão Monforte*, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2023, a fls. 43 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 82023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 91/2016 entre o Município de Mangualde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mangualde, consiste na 2.ª revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 91/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 13, de 20 de janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 87, de 5 de maio de 2017, e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais.

Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de Mangualde imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções traduzindo uma melhoria constante dos serviços prestados.

Assim, na sequência do processo de renegociação, as partes concordam na alteração/aditamento das seguintes cláusulas do referido acordo, nos seguintes termos:

[...]

#### **CAPÍTULO II**

#### **Duração e Organização do Tempo de Trabalho**

[...]

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar prestado é de 200 horas.

2- Em conformidade com o n.º3, do art.º 120º da LTFP, o limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base, nomeadamente nos seguintes casos:

2.1- Trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional ou assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável, entre outros, os trabalhadores afetos aos serviços essenciais de abastecimento de água para consumo humano.

3- O empregador fica obrigado a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

[...]

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador**

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo porém a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador ou com outra tolerância de ponto o dia será gozado no primeiro dia útil seguinte.

3- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa de serviço.

[...]

Todas as restantes cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 91/2016, na sua atual redação, mantêm-se em vigor nos exatos termos em que o mesmo foi outorgado.

Mangualde, 21 de dezembro de 2022.

Pelo empregador público:

*Marco Filipe Pessoa de Almeida*

O Presidente da Câmara Municipal de Mangualde

Pela Associação Sindical,

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com fins Públicos, na qualidade de secretários nacionais e mandatários

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*

*Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra*

Depositado em 19 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 15/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.



**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 9/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2016 entre o Município de Alenquer e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

Acordo entre a Câmara Municipal de Alenquer e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), em reunião realizada no dia 11 de novembro de 2022, na Sede do Município, para aditamento ao ACEP n.º 6/2016, publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 6 de 11 de janeiro de 2016

#### **Cláusulas acordadas:**

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

###### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

###### **Pausa Digital**

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente

identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-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 do biénio 2017/2018.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo de cadastro do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-B

##### **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) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

2- 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.

3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-C

##### **Feriado municipal e tolerância de ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

Alenquer, 11 de janeiro de 2023

Pelo Município de Alenquer

*Pedro Miguel Ferreira Folgado*

(Na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Alenquer)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

*Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles*

(Na qualidade de Mandatário e Membro da Direção)

*Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues*  
(Na qualidade de Mandatária e Membro da Direção)

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto Português da Qualidade, IP - Constituição****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra o direito de os trabalhadores criarem Comissões de Trabalhadores para defesa dos seus direitos e interesses. Esse direito é, também, reconhecido no Código do Trabalho e na Lei geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

A independência e a autonomia perante a entidade empregadora, a proteção especial dos seus membros, a participação na elaboração da regulamentação de trabalho e em todas as matérias que afetem os direitos e as garantias dos trabalhadores, são alguns dos direitos mais relevantes atribuídos às Comissões de Trabalhadores

No contexto supra referido, os trabalhadores do Instituto Português da Qualidade, I.P., aprovam os Estatutos da sua Comissão de Trabalhadores:

**CAPÍTULO I****Objeto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes Estatutos destinam-se a regular a constituição, a eleição, o funcionamento e a atividade da Comissão de Trabalhadores do Instituto Português da Qualidade, I.P., doravante designado por IPQ.

2- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do IPQ, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

3- Não são considerados trabalhadores do IPQ os contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações, por incumbência do Órgão de Direção do IPQ.

4- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes Estatutos e na Lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do IPQ.

## CAPÍTULO II

**Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores**

## Artigo 2.º

**Órgãos do coletivo de trabalhadores**

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O Plenário dos trabalhadores do IPQ, doravante designado por Plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores do IPQ, doravante designada por CT;
- c) A Subcomissão de Trabalhadores do IPQ, doravante designada por SCT.

## SECÇÃO I

**Plenário dos trabalhadores**

## Artigo 3.º

**Composição**

O Plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores do IPQ, conforme disposto no Artigo 1.º.

## Artigo 4.º

**Competências**

São competências do Plenário:

- 1- Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores do IPQ, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- 2- Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente o respetivo programa de ação;
- 3- Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes Estatutos;
- 4- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos dos presentes Estatutos.

## Artigo 5.º

**Convocação**

1- O Plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
  - b) Mediante requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores do IPQ.
- 2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior deverá conter a indicação expressa da sua natureza, da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT.

## Artigo 6.º

**Prazos da convocatória**

- 1- O Plenário Ordinário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- O Plenário Extraordinário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- A convocatória será enviada a todos os trabalhadores do IPQ, por meio de correio eletrónico e através de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação, no interior das instalações do IPQ.
- 4- Em simultâneo, através de correio eletrónico, deverá ser remetida cópia da convocatória ao Órgão de Direção do IPQ.
- 5- No caso de se verificar a situação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do Plenário, no prazo de 5 dias contados da receção do referido requerimento.

## Artigo 7.º

**Reuniões gerais**

- 1- O Plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação das atividades desenvolvidas pela

CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- O Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

#### Artigo 8.º

##### Reunião de emergência

1- O Plenário reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes Plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, mas nunca inferior a 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, quando requerido pelos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento

1- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

2- O Plenário reúne e delibera validamente com a presença de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.

3- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos votantes, salvo o disposto nos números seguintes.

4- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigível uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

5- Para a alteração dos Estatutos é exigível uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação realiza-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

*a)* Eleição e destituição da CT, ou de algum dos respetivos membros;

*b)* Aprovação e alteração dos Estatutos;

*c)* Adesão a Comissões Coordenadoras, doravante designadas por CC, ou a revogação da adesão;

*d)* Todas aquelas que visem diretamente pessoas, envolvendo o seu nome, reputação e imagem.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e dos presentes Estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em Plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as seguintes matérias:

*a)* Destituição da CT ou de algum dos respetivos membros;

*b)* Alteração dos Estatutos e do regulamento eleitoral;

*c)* Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou o Plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação ou projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## SECÇÃO II

### Comissão de Trabalhadores

#### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo de trabalhadores, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei ou noutras normas

aplicáveis e nestes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo de trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### **Autonomia e independência**

1- A CT é independente do Órgão de Direção do IPQ, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- É proibido, a qualquer organização ou entidade estranha à CT e ao Órgão de Direção do IPQ, promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se nos respetivos funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 14.º

##### **Personalidade e capacidade jurídica**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos Estatutos no ministério responsável pela Administração Pública.

2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins, previstos na Lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nos presentes Estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### Artigo 15.º

##### **Início de atividade**

A CT inicia a respetiva atividade após a tomada de posse.

#### Artigo 16.º

##### **Deveres da Comissão de Trabalhadores**

1- No exercício das respetivas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da respetiva unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e organização de todo o coletivo de trabalhadores e dos respetivos órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da respetiva consciência de classe e a reforçar o empenho responsável na defesa dos respetivos direitos e interesses;
- e) Exigir, do Órgão de Direção do IPQ e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras Comissões de Trabalhadores;
- g) Cooperar, na base do reconhecimento da independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Cumprir com os demais deveres consignados na Constituição da República Portuguesa e na Lei.

#### Artigo 17.º

##### **Direitos da Comissão de Trabalhadores**

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Defender os direitos e legítimos interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão nos termos da Lei;
- d) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização do IPQ;

- e) Participar na elaboração de legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- f) Exercer os demais direitos que por Lei lhes sejam reconhecidos.

#### Artigo 18.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenho responsável dos trabalhadores na vida do IPQ.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nos presentes Estatutos.

3- No exercício do direito de controlo de gestão, a CT goza dos direitos e dos poderes de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do IPQ, e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do Órgão de Direção do IPQ e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do IPQ, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar, ao Órgão de Direção do IPQ, 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, saúde e bem-estar;
- e) Defender, junto dos órgãos de direção e de fiscalização do IPQ e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das respetivas competências e direitos, designadamente no acompanhamento e controlo das decisões económicas e sociais do Órgão de Direção do IPQ, a CT conserva a respetiva autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos do IPQ, nem às respetivas hierarquias 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.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 19.º

##### Reuniões com o Órgão de Direção do IPQ

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Órgão de Direção do IPQ, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências, e de obter as informações necessárias à realização dessas mesmas.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, não obstante o previsto no n.º 4.

3- Das reuniões referidas neste artigo, é lavrada ata, elaborada pelo Órgão de Direção do IPQ, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, sempre que necessário e urgente, a CT poderá solicitar reuniões extraordinárias ao Órgão de Direção do IPQ.

#### Artigo 20.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da respetiva atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior, correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o Órgão de Direção do IPQ, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativas às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o Órgão de Direção do IPQ abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e relatórios de atividades;
- b) Orçamento do IPQ, suas alterações e respetiva execução;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;



d) Prestação de contas, compreendendo o balanço, contas de gerência, contas de resultado, balancetes e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do IPQ.

4- As informações não previstas neste artigo ou de carácter específico são requeridas, por escrito, pela CT ao Órgão de Direção do IPQ.

5- Nos termos da Lei, o Órgão de Direção do IPQ responde por escrito, prestando as informações que lhe foram requeridas solicitadas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 20 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º.

7- A CT, sempre que entenda necessário e adequado, no âmbito das matérias constantes no n.º 3 do presente artigo, intervém junto do Órgão de Direção do IPQ, nomeadamente, emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

#### Artigo 21.º

##### Parecer prévio

1- Nos termos da Lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio, os seguintes atos de decisão do IPQ:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos do IPQ;

d) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do IPQ;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do IPQ;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores do IPQ, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

g) Extinção do vínculo de emprego público por motivos disciplinares, designadamente, a aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço;

h) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo Órgão de Direção do IPQ, e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT 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.

4- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao órgão que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização dos serviços

A CT intervém na reorganização de serviços do IPQ, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) Reunir com os órgãos responsáveis pelos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto do Órgão de Direção do IPQ.

#### Artigo 23.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual;

b) Ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A CT participará, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, através da emissão de pareceres.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 25.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a Lei e com os presentes Estatutos, o requerem, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### **Plenários e reuniões**

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho ou durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, e desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT deve comunicar ao Órgão de Direção do IPQ, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

#### Artigo 27.º

##### **Ação no interior do IPQ**

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, ainda que sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo Órgão de Direção do IPQ.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do IPQ, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### **Direito de meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter, do Órgão de Direção do IPQ, os meios materiais e técnicos necessários e adequados para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores, oito horas;
- b) CT, vinte e cinco horas;
- c) CC, vinte horas.

2- A CT pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite individual de quarenta horas mensais.

## Artigo 32.º

### Faltas

Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, não implicando, designadamente, perda de retribuição, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências, desde que compreendidas no limite determinado no artigo 31.º.

## Artigo 33.º

### Proteção legal

Além do previsto nos presentes Estatutos, os membros da CT gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 34.º

### Sede

A sede da CT localiza-se na rua António Gião, n.º 2, 2829-513, Caparica.

## Artigo 35.º

### Composição

1- A CT é composta por três membros efetivos, sendo um deles o coordenador e os outros dois secretários.

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, o Plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, o qual terá de se realizar no prazo máximo de 90 dias após a realização do Plenário.

## Artigo 36.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, contados a partir da data da tomada de posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

## Artigo 37.º

### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 35.º.

### Artigo 38.º

#### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

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, o prazo e a identificação do mandatário.

### Artigo 39.º

#### Deliberações e poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos respetivos membros.

2- Para obrigar a CT, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos respetivos membros, em efetividade de funções.

### Artigo 40.º

#### Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1- Na primeira reunião após a tomada de posse, a CT elege um coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

2- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões da CT;

c) Promover as reuniões com o Órgão de Direção do IPQ;

d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;

e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, as atas das reuniões da CT, depois de aprovadas;

f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinadores, no caso de votações;

d) Redigir as atas da CT;

e) Coadjuvar o coordenador no exercício das suas funções.

4- A CT elabora um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado nos casos omissos nos presentes Estatutos.

### Artigo 41.º

#### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que ocorram motivos que o justifiquem;

b) A requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os respetivos membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- Das reuniões da CT, será lavrada ata, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será mantida em arquivo e disponível para consulta por todos os trabalhadores.

## Artigo 42.º

### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de 5 dias.
- 4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

## Artigo 43.º

### Financiamento

- 1- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores do IPQ.
- 2- Constituem receitas da CT:
  - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
  - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
  - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 3- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores, as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 44.º

### Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição da CT do IPQ.
- 2- Nos termos da lei, cabe ao Órgão de Direção do IPQ, assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

## Artigo 45.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores, e elegíveis, os trabalhadores do IPQ, independentemente da sua idade, categoria profissional ou função.

## Artigo 46.º

### Princípios gerais sobre o voto

A CT é eleita por sufrágio direto, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

## Artigo 47.º

### Comissão Eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, doravante designada por CE, que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas.
- 2- A CE é composta por:
  - a) Três membros da CT;
  - b) Na falta de CT, a CE é constituída por três representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
  - c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.
- 5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos respetivos membros, as

suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos respetivos membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 48.º

##### Competências da Comissão Eleitoral

Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- h) Dar posse à CT e SCT eleitas.

#### Artigo 49.º

##### Caderno eleitoral

1- O Órgão de Direção do IPQ deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação em local disponibilizado para o efeito no IPQ.

2- O caderno eleitoral reporta-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições e inclui todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

3- Do caderno eleitoral deve constar os nomes completos, dispostos por ordem alfabética.

#### Artigo 50.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, designadamente através de correio eletrónico.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao Órgão de Direção do IPQ, na mesma data em que for tornada pública, por correio eletrónico, ou em mão própria.

#### Artigo 51.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos Estatutos ou, na respetiva falta por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.

#### Artigo 52.º

##### Candidaturas

1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data do ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser superior a três.

7- Os candidatos são identificados por referência ao nome completo, categoria profissional e departamento ou unidade a que pertencem.

8- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 53.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura, nos termos dos presentes Estatutos e do regulamento eleitoral.

3- As irregularidades e violações aos presentes Estatutos e ao regulamento eleitoral, que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 2 dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes Estatutos e no regulamento eleitoral são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 54.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga, por meio de correio eletrónico e afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 55.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 56.º

##### Local e horário de votação

1- A votação efetua-se no local de trabalho, iniciando-se pelo menos 30 minutos antes do período normal de trabalho e terminando 60 minutos depois deste.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 57.º

##### Mesas de voto

1- As mesas de voto 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- Cada lista candidata tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações, o qual é indicado simultaneamente com a apresentação da candidatura.

#### Artigo 58.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 de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo 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 59.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa de voto mostra aos presentes a urna 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 de voto e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa de voto, 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 de voto, que o introduz na urna.

#### Artigo 60.º

##### Votação por correspondência

1- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação.

2- O votante requer à CE a entrega antecipada do boletim de voto, por escrito, com a fundamentação devidamente comprovada até 5 dias antes da eleição, cabendo a esta a decisão.

3- Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.

4- A remessa é feita por carta registada ou em mão própria, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

5- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com a menção «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

6- Após encerramento das urnas, a CE procede à 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 de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 61.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 respetivo destino nas condições previstas no artigo 60.º.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 62.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm 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, é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é 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 é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2.

5- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

6- O caderno eleitoral fará parte integrante da ata da respetiva mesa, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

7- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à CE.

#### Artigo 63.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação ao Órgão de Direção do IPQ, e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área da Administração Pública:

3- O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;

4- O registo dos Estatutos ou das respetivas alterações, se for o caso, com a respetiva junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

#### Artigo 64.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- No prazo de 15 dias, a contar da publicação dos resultados, poderá, qualquer trabalhador com direito a voto, impugnar a eleição, com fundamento em violação da Lei ou dos presentes Estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à 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 do IPQ, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 65.º

##### Tomada de posse

A posse dos membros da CT e das SCT é dada pelo coordenador da CE, no prazo de 15 dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos e publicação da respetiva composição na IIª série do *Diário da República*.

#### Artigo 66.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do IPQ.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores do IPQ.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento, previsto no número anterior.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em Plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- 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 67.º

##### **Património da Comissão de Trabalhadores em caso de extinção**

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património é decidido em Plenário, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

#### Artigo 68.º

##### **Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes Estatutos, aplicar-se-á o disposto na LTFP, relativa às CT, a qual fica constituindo parte integrante destes Estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das SCT existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer CC.

#### Artigo 69.º

##### **Subcomissão de Trabalhadores**

1- A SCT é constituída por três membros, ocorrendo a respetiva eleição em simultâneo com a da CT nos termos previstos na LTFP.

2- A duração do mandato da SCT coincide com a da CT.

3- A atividade e funcionamento da SCT observam o disposto nos presentes Estatutos para a CT, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 70.º

##### **Competências da Subcomissão de Trabalhadores**

Compete à SCT:

- a) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenderem de interesse coletivo dos trabalhadores da própria CT;
- c) Executar as deliberações do Plenário e da CT;
- d) Convocar reuniões do seu âmbito;
- e) Exercer os demais poderes previstos na Lei e nos presentes Estatutos.

#### Artigo 71.º

##### **Participação em Comissão Coordenadora**

A participação da CT na constituição ou adesão a qualquer CC, bem como a revogação dessa participação ou adesão, será deliberada em Plenário.

#### Artigo 72.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 pelo menos 20 % dos trabalhadores do IPQ ou por iniciativa da CT.

#### Artigo 73.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação na II<sup>a</sup> série do *Diário da República*.

Registado em 10 de janeiro de 2023 nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2023, a fls. 15 do Livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro - Revisão global**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.

## TÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro e pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço em todas as especialidades previstas no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada.

3- No setor da segurança privada o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança privada, a que corresponde o CAE n.º 80100, podendo abranger outros CAE com a mesma área de atividade.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2023 e vigora até 31 de dezembro de 2023.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente nos termos previstos no número um.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

- 1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.
- 2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere às especialidades previstas no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, serão aquelas que, a todo o momento, se encontrem previstas na lei.
- 3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.
- 4- No preenchimento de vagas disponíveis, as entidades empregadoras deverão, sempre que possível, dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente aos trabalhadores em regime de tempo parcial, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou especialidade profissional, necessárias para o efeito.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas para o exercício das atividades

Sem prejuízo do disposto no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, as condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas especialidades encontram-se indicadas no anexo I deste CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem avisoprévio e sem necessidade de invocação de justa causa, salvo o disposto na lei geral, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- O período experimental terá a duração prevista na lei geral, nomeadamente, de 90 dias para ageneralidade dos trabalhadores, nestes se incluindo os trabalhadores com as especialidades de segurança privada.
- 3- No momento da cessação, será entregue ao trabalhador documento idóneo correspondente à situação de desemprego.
- 4- À contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o disposto na lei geral.
- 5- Considera-se, igualmente, tempo de período experimental, o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador, o qual dará lugar ao pagamento de remuneração, exclusivamente, de acordo com as expressões pecuniárias em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.
- 2- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses

interpolados, no decurso de um ano.

3- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

### CAPÍTULO IV

#### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

*a)* Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

*b)* Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho e também, assegurar ainda a formação profissional sobre as renovações dos cartões profissionais das respetivas especialidades de segurança privada;

*c)* Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

*d)* Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

*e)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

*f)* Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

*g)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

*h)* Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

*i)* Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

*j)* Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

*k)* Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros ou para a própria organização do serviço - Troca de posto de trabalho;

*l)* Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;

*m)* Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;

*n)* Fornecer ao trabalhador, por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

*o)* Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho.

2- Na data da admissão, a entidade empregadora deverá facultar ao trabalhador exemplar do contrato de

trabalho, nele devendo constar as seguintes informações:

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- A obrigação de fornecer as informações previstas no número anterior, considera-se cumprida desde que do contrato conste remissão expressa para a lei ou CCT.

4- Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros e o número da apólice para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

5- Os recibos de retribuição, devem ser entregues ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

6- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

7- A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

8- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

9- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número dois da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres e condições especiais de trabalho**

1- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

3- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado ou pessoal de vigilância com as respetivas especialidades deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

4- Se a entidade patronal, por sua iniciativa, solicitar mais do que um certificado de registo criminal por ano, suportará os custos da sua emissão.

5- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre que lhe seja solicitado, apresentar quaisquer documentos pedidos pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

6- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

- a) Por imposição de entidades externas;
- b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

7- O não cumprimento do estipulado no número 2 da presente cláusula fará com que o trabalhador seja responsável pela obtenção da formação necessária à renovação do cartão profissional.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Formação profissional**

1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e suportarão os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As entidades empregadoras devem garantir a emissão de documentos comprovativos dos cursos de for-

mação profissional que o trabalhador frequentou por determinação daquelas e em que tenha obtido aproveitamento.

4- Sobre a formação profissional legalmente obrigatória para a atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, nomeadamente a formação profissional necessária para a renovação do cartão profissional das especialidades previstas na lei, as entidades empregadoras suportarão os seguintes custos relacionados com a formação contínua dos seus trabalhadores para o exercício da respetiva profissão:

- a) Cursos e ações de formação profissional;
- b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores nas ações ou cursos de formação profissional presencial bem como, o respetivo subsídio de alimentação por cada dia de formação;
- c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.<sup>a</sup> do CCT.

5- A frequência completa de curso de formação profissional com aproveitamento constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa.

6- No preenchimento de vagas de postos de trabalho, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transição de serviços entre empresas

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos, e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que, o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa.

2- Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos:

- a) Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;
- b) Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;
- c) Beneficiária/cliente - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

3- Nas situações previstas no número um da presente cláusula, mantêm-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendo-se, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

4- O número de trabalhadores que se mantêm ao serviço da nova prestadora de serviços será correspondente ao número de trabalhadores estritamente necessários à execução dos serviços e nos termos previstos nas peças do procedimento ou das disposições contratuais estabelecidas com a beneficiária, ficando a entidade prestadora dos serviços cessantes, responsável pelos trabalhadores não necessários à execução dos serviços.

5- No prazo de dez dias úteis a contar da comunicação prevista no número oito da presente cláusula, a nova prestadora de serviços poderá opor-se aos trabalhadores indicados pela prestadora de serviços cessante com fundamento na incompatibilidade do número de trabalhadores, da categoria profissional ou de qualquer outra desconformidade com o previsto nas peças do procedimento ou das disposições contratuais estabelecidas com a beneficiária, ficando a entidade prestadora dos serviços cessantes, responsável pelos trabalhadores não necessários à execução dos serviços.

6- Para os efeitos do disposto no número anterior, não se consideram ao serviço normal da exploração, e como tal a posição contratual do respetivo empregador não se transmite ao novo prestador de serviços:

- a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;
- b) Os trabalhadores que não estejam unicamente afetados, de forma permanente, àquele posto de trabalho, excluindo-se assim qualquer pessoal de vigilância, nomeadamente, vigilante, que prestes serviços naquele local



de forma esporádica ou em substituição de outro trabalhador que esteja temporariamente ausente por motivos de férias, doença ou qualquer outro impedimento;

c) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou de promoção de função ou categoria profissional;

d) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida, ou cuja validade de cartão profissional seja inferior a 30 dias relativamente à data de início da nova prestação;

e) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente, a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

8- A prestadora de serviços cessante é obrigada a comunicar ao novo prestador de serviços, expressamente e por escrito, sob pena de nulidade da transmissão e até dez dias úteis anteriores ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo, se manterão ao seu serviço e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

a) Nome, morada e contacto telefónico;

b) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;

c) Categoria profissional e função desempenhada;

d) Antiguidade;

e) Antiguidade na categoria e na função;

f) Situação contratual (a termo ou sem termo);

g) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;

h) Cópia da ficha de aptidão médica;

i) Declaração de honra do trabalhador abrangido e da prestadora de serviços cessante, atestando que o trabalhador presta serviço no local há mais de 90 dias;

j) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos, mediante comunicação escrita da vontade do trabalhador;

k) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- O não cumprimento dos prazos definidos nos números sete e oito implicam a não obrigatoriedade de aceitação do(s) trabalhador(es) cuja informação se encontre em falta, mantendo-se este(s) ao serviço da prestadora de serviços cessante. O incumprimento do prazo previsto no presente número não imputável à prestadora de serviços cessante não obsta à aplicação da cláusula.

10- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se a esta, sem necessidade de fundamentação, no prazo de cinco dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão, junto da prestadora de serviço cessante e da nova prestadora de serviços. A oposição à mudança poderá ser efetuada por via eletrónica, sem prejuízo do envio de carta registada com aviso de receção dentro do prazo previsto no presente número.

11- A prestadora de serviços cessante procederá ao pagamento de todos os créditos devidos ao trabalhador até à data da sucessão, nomeadamente, proporcionais de férias, subsídio de férias, férias não gozadas e subsídio de Natal relativos ao ano da mudança de empregador, trabalho suplementar, trabalho noturno ou qualquer outra prestação pecuniária que lhe seja devida, não podendo a nova prestadora de serviços ser responsabilizada pelo pagamento de tais créditos.

12- O pagamento dos créditos devidos conforme o número anterior, não impede o gozo normal das férias, no ano ou período em que ocorra a transição de serviços.

13- A prestadora de serviços cessante será a única responsável pelo pagamento de quaisquer quantias devidas a qualquer entidade, incluindo eventuais sanções administrativas, relativas ao período em que o trabalhador esteve ao seu serviço.

14- A beneficiária poderá opor-se à permanência de qualquer trabalhador nas suas instalações, ainda que contra a vontade deste, bastando para tal que comunique a sua oposição à nova prestadora de serviços, mantendo-se o trabalhador, neste caso, ao serviço da prestadora de serviços cessante.

15- A nova prestadora de serviços poderá opor-se à mudança de qualquer trabalhador que já haja para si desempenhado funções e cuja relação contratual tenha cessado com fundamento em justa causa ou relativamente ao qual exista ou tenha existido qualquer litígio judicial, mantendo-se o trabalhador, neste caso, ao serviço da prestadora de serviços cessante.

16- A nova prestadora de serviços e o trabalhador deverão celebrar adenda ao contrato anteriormente escrito nos termos do regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, no qual constará expressamente a antiguidade deste último, sem qualquer período experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador envia à entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição.
- 5- A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 20 dias, contados da receção do pedido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso ao fim de 30 dias conforme o disposto na lei e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato à entidade empregadora, para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
- 3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e mobilidade geográfica

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

- 1- «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.
- 2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.
- 3- Posto de trabalho é o sítio ou local em que o trabalhador, momento a momento, exerce as suas funções, podendo estar adstrito a uma instalação fixa ou a várias, inscritas na área do local de trabalho.
- 4- Não se considera, mudança de local de trabalho a alteração do posto de trabalho dentro das instalações do mesmo cliente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

- 1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros ou para a organização do serviço;

c) O cliente ou seu representante solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho ou por razões decorrentes do dispositivo operacional, desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador, i.e, desde que não resulte acréscimo significativo de tempo e/ou deslocação para o novo local de trabalho.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada.

7- O acréscimo de tempo de ida para e regresso do local de trabalho, superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

8- No caso previsto na alínea a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais para todas as especialidades previstas na lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho legais, conforme disposto na lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei geral, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a seis meses, cujos início e termo têm que ser indicados no mapa de trabalho de cada trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período normal de trabalho definido nos termos previstos no número um não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos, sem prejuízo do cumprimento das cargas horárias máximas previstas no presente CCT.

5- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

6- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o regime de turnos, se outra não for a vontade das partes manifestada por escrito.

7- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Intervalo para descanso

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para o pessoal de segurança e pessoal de vigilância nas suas especialidades e, dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso, sem prejuízo da aplicação do regime previsto na lei geral se assim for determinado pela entidade patronal.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Regime de turnos

1- Para efeitos do regime de turnos considera-se:

a) Folga - Um ou mais dias completos sem trabalho;

b) Descanso - O período efetivo após o fim do turno ou horário de trabalho.

2- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga e semanas com um dia de folga.

3- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal com folga, com uma duração não inferior a 24 horas.

4- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

5- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

6- O trabalhador que completar 53 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime. A aplicação do disposto no presente número não fica prejudicado pela aplicação do disposto na cláusula décima quarta.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 130 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 130 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- O limite previsto no número anterior não prejudica os contratos celebrados até 31 de dezembro de 2022 que prevejam um limite máximo de 132 horas mensais.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

5- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

6- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

7- O trabalhador a tempo parcial que, por forma continuada por um período de 120 dias após decorrido o período experimental, deve passar à contratação no regime de tempo inteiro.

## CAPÍTULO VIII

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Às férias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

b) O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

c) O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

d) Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

e) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Aos feriados será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) O feriado municipal é considerado um feriado obrigatório;

b) Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos;

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, desde que com o consentimento desta, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa;

d) O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Às férias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do número seguinte.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por mudança de residência, durante um dia.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei geral.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

4- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

5- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do turno de trabalho, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos e para reinício do turno de trabalho, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- Às disposições reguladoras da retribuição e outras prestações pecuniárias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II;

b) A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês, sendo que o montante devido ao trabalhador tem de se encontrar disponível naquele dia;

c) O pagamento das quantias remuneratórias tem de ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

2- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

Sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve disponibilizar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

4- Às demais condições referentes à remuneração e que não se encontram aqui publicadas, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

- 1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho
- 2- Nos regimes de turnos fixos ou rotativos, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.
- 3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.
- 4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.
- 5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.
- 6- O subsídio de alimentação tem de ser pago mensalmente, sendo disponibilizado ao trabalhador, no último dia útil de cada mês ou anterior a este.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores ou ainda para a especialidade de fiscal de exploração de transportes públicos, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.
- 2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.
- 2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de férias e subsídio de férias**

- 1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.
- 4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por isenção de horário**

- 1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.
- 2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:
  - a) Se for diurno - 50 %;
  - b) Se for noturno - 75 %.
- 3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.
- 4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.ª o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho 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.
- 6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.
- 7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei geral.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

#### Complemento adicional de especialidade

Os trabalhadores das seguintes especialidades, terão direito ao valor da retribuição horária em singelo prevista no anexo IV, encontrando-se incluído naquele valor o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos:

- ARD - Assistente de recinto desportivo.
- ARE - Assistente de recinto espetáculos.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.
- 2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar até ao final do mês subsequente sem perda de retribuição.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.
- 2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.
- 4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.
- 5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de



férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;
- b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferir o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza. Em qualquer caso, o feriado será sempre contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, auferir um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho e não por mudança de posto de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções, sob pena de incorrer em crime de responsabilidade civil pelos danos causados.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso**

1- O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após a reclamação do trabalhador no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente CCT ou o faça através de forma diversa do estabelecido, causando-lhe dano e que, após reclamação nesse sentido apresentada pelo trabalhador, não responda ao trabalhador, no prazo de trinta dias após a receção da reclamação, será obrigado a indemnizar o trabalhador no valor mínimo de três vezes do montante em dívida.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o trabalhador deve reclamar por escrito, através de carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual deverá identificar inequivocamente a presente cláusula e concretizar as prestações pecuniárias que entenda devidas e previstas no presente CCT, durante a vigência do contrato e até um ano após a cessação do mesmo.

3- Em cumprimento do no número 1, após receção da comunicação prevista no número anterior, o empregador deverá responder ao trabalhador no prazo de trinta dias.

4- Sem prejuízo do recurso às vias judiciais para reclamação das quantias que o trabalhador entenda serem devidas, a resposta do empregador nos termos previstos no número anterior afasta automaticamente a aplicação da presente cláusula, não podendo o trabalhador exigir o pagamento da indemnização prevista no número 1.

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, a falta de resposta prevista no número 3 não implica a aceitação de qualquer dívida por parte do empregador.

6- Toda a matéria regulada pela presente cláusula não se aplica aos créditos laborais relativos a trabalho suplementar, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e subsídio noturno.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Utilização de serviços sociais**

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

## CAPÍTULO X

### **Disciplina**

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Procedimento disciplinar**

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula anterior, a

sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de prevenção ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o trabalhador deverá reclamar junto da entidade patronal, no prazo de 30 dias após o *terminus* do tempo de incapacidade para o trabalho, o pagamento do complemento, fazendo prova das quantias auferidas da Segurança Social.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Trabalhadores sinistrados**

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

## CAPÍTULO XIII

**Atividade sindical**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- As empresas devem abster-se de questionar os trabalhadores, nos seus inquéritos ou candidaturas de emprego.

3- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

4- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, 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, da laboração normal da empresa.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Delegados sindicais**

O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;  
e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{20}$$

(representando *n* o número de trabalhadores.)

1- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

3- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- De acordo com a lei, o empregador que retiver e não entregar à associação sindical a quota sindical cobrada é punido com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

3- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

4- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

5- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

## CAPÍTULO XIV

**Carreiras em geral**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Vigilância**

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Empregados de escritório**

1- Os técnicos administrativos de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 1.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.<sup>a</sup> classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

**Técnico administrativo**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. <sup>a</sup> classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Profissionais técnicos de vendas**

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

## CAPÍTULO XV

**Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto neste CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-á o disposto na cláusula 38.ª deste CCT.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidentes pessoais**

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total ou permanente, com um capital para o ano de 2023 de = 73 284,44 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>-A

##### **Saúde e segurança no trabalho**

1- É criado, no âmbito de cada empresa de transporte de valores ou nas empresas de segurança privada que prestem exclusivamente este serviço, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).

2- A finalidade deste GTPSST é promover as condições de saúde e segurança nos serviços de transportes de valores e terá como função o estudo, deliberação e avaliação de iniciativas relativas à saúde e segurança no local de trabalho, tendo como objectivo a melhoria contínua das condições de trabalho dos respectivos trabalhadores.

3- O GTPSST é constituído por 5 representantes da empresa, entre eles, o responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa, e 5 representantes designados pelos sindicatos que representem, trabalhadores vigilantes de transportes de valores. As partes poderão, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisão.

4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respectiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 21 dias de antecedência, e elaborar o projecto da respectiva acta, a ser aprovada no prazo de 21 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.

5- Sempre que a especificidade da matéria o justifique, cada uma das partes pode, em cada reunião e se assim o entender, ser acompanhada por um perito, informando previamente o presidente.

6- O GTPSST reunirá de forma ordinária trimestralmente e extraordinariamente por sua própria deliberação ou a requerimento dirigido ao presidente por, pelo menos, metade dos seus membros.

7- As deliberações do GTPSST serão tomadas por unanimidade, podendo qualquer membro expor as suas posições por escrito, que ficarão anexas à acta da reunião.

8- As deliberações que forem tomadas pelo GTPSST serão concretizadas pela empresa nos termos e prazos nelas fixados.

9- O GTPSST funcionará nas instalações da empresa ou em local indicado por esta e reunirá preferencialmente de forma presencial ou, em circunstâncias excepcionais, por vídeo conferência, devendo a empresa assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo

10- As faltas dadas pelos representantes sindicais da empresa por força da sua participação no GTPSST são consideradas justificadas, não são contabilizadas para o crédito de horas nos termos do CCT e as despesas de deslocação, se as houver, serão suportadas pela empresa.

11- A implementação do GTPSST deve ser realizada até dois meses após a entrada em vigor do CCT, podendo qualquer uma das partes tomar a iniciativa de comunicar à outra o início do processo de implementação, devendo a outra parte responder no prazo de vinte e um dias para se realizar a sua primeira reunião.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

## CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-á o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> deste CCT.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

## CAPÍTULO XVII

**Regras específicas para a especialidade aeroportuária e portuária**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A e APA-P, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Categorias e funções**

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A e APA-P, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A e APA-P, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A e APA-P abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.



### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A e APA-P entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Programador de informática* - O trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

#### **B) Técnicos de vendas**

*Chefe de serviços de vendas* - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

*Vendedor/consultor de segurança* - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

*Prospetor de vendas/comercial* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

#### **C) Pessoal de segurança e pessoal de vigilância**

*Diretor de serviços ou diretor de segurança* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades 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 de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar 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.

*Vigilante/VIG* - O vigilante de segurança privada, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Vigilante de transporte de valores/TVA* - O vigilante de transporte de valores/TVA, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Vigilante aeroportuário/APA-A* - O vigilante aeroportuário/APA-A, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Supervisor de segurança privada/chefe de brigada* - É o elemento de segurança privada, que supervisiona um conjunto de seguranças privados nas suas específicas especialidades, efetuando a gestão de pessoas para cada posto de trabalho com um ou mais trabalhadores. Contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

*Vigilante-chefe/controlador* - É o elemento de segurança privada, subordinado do supervisor de segurança/chefe de brigada/gestor de zona, que supervisiona o pessoal de vigilância, efetuando o controlo dos serviços nos diversos postos de trabalho na ausência do seu superior.

*Gestor segurança aeroportuário* - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

*Supervisor aeroportuário* - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de grupo aeroportuário* - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Vigilante-chefe de transporte de valores* - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

*Vigilante-chefe/controlador* - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

*Operador de valores* - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

#### D) Segurança eletrónica

*Técnico principal de eletrónica* - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

*Técnico de telecomunicações* - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

*Oficial eletricista de sistemas de alarme* - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categorias	2023
I	Diretor de serviços	1 456,78 €
II	Analista de sistemas contabilista Técnico de contas	1 375,91 €
III	Gestor aeroportuário	1 336,94 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 295,06 €
V	Supervisor aeroportuário	1 218,17 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 214,74 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 193,49 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	1 133,33 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 118,56 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 092,89 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 076,34 €

XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 003,43 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	968,84 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	957,38 €
XV	Oficial electricista de sistemas de alarme	921,26 €
XVI	Operador de valores	922,49 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	913,30 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	883,16 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	864,96 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	840,40 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	825,81 €
XXII	Cobrador	803,27 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	791,35 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	(a)
XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquetez Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	(a)
(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal		

## ANEXO III

**Subsídios de alimentação**

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é:		
Categories	2023	
Vigilante de transporte de valores (a)		7,61 €
Operador de valores		6,82 €
Restantes categorias		6,68 €
(a) Exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor		

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês ou hora	
Função	2023
Chefe de grupo (e)	54,20 €
Escalador	181,55 €
Rondista distrito (e)	134,91 €
Operador de central (e)	68,42 €
Chefe de equipa aeroportuário (e)	44,66 €
Fiscal de transportes públicos (e)	155,00 €
VAP-APA-Portuário (e)	(a)
Assistente de recintos de espetáculos - ARE (e)	8,50 € (b)
Assistente de recintos desportivos - ARD (e)	8,25 € (c)
Segurança porteiro - SPR (e)	(d)
Vigilante de proteção e acompanhamento pessoal - VPAP (e)	(d)
<p>(a) O subsídio de função para o vigilante que exerce a função de VAP-APA-Portuário entrará em vigor em 1 de janeiro de 2024 e será de valor igual à diferença do salário atribuído ao vigilante (nível XIX) e o salário atribuído ao vigilante aeroportuário/APA-A (nível XIII);</p> <p>(b) Valor por hora em 2023;</p> <p>(c) A partir de 2024, o valor hora será igual ao valor do assistente de recintos de espetáculos - ARE;</p> <p>(d) A ser revisto no próximo CCT;</p> <p>(e) Exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor</p>	

## ANEXO V

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês	
Função	2023
Caixa	47,90 €
Operador de valores	47,90 €
Empregado de serviços externos	42,86 €
Cobrador	42,86 €

## ANEXO VI

**Subsídios de deslocação**

Função	2023
Almoço ou jantar	11,99 €
Dormida e pequeno-almoço	36,56 €
Diária completa	60,57 €

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

Os VAP-APAS-A têm direito a auferir um subsídio de transporte pago onze meses ao ano, de acordo com a tabela seguinte	
Função	2023
VAP-APA-A	44,34 €

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF:

*Paulo Miguel Jorge Patação Maia*, presidente da direção.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro:

*Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva*, presidente da direção e mandatário.

Pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada:

*António Cláudio Neves Ferreira*, presidente da direção e mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 37/2023, 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 AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª série, de 8 de outubro de 2021, celebrado entre a AICOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, do SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços, a FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

## TÍTULO I

## Clausulado geral

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial e ao valor do subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- O CCT será válido pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

## ANEXO III

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição****Retribuições mínimas**

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	1 150,00 €
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau III)	TST	
	Técnico (grau III)	Téc.	
	Diretor de serviços	-	



II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	1 100,00 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	T.D.	
	Desenhador projetista II	T.D.	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau II)	Téc.	
	Chefe de departamento	-	
III	Encarregado geral	CCOP	1 060,00 €
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau II)	TCC	
	Assistente operacional (grau I)	T.D.	
	Desenhador projectista I	T.D.	
	Medidor orçamentista II	T.D.	
	Topógrafo (grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança no trabalho (grau I)	TST	
Técnico de segurança no trabalho (grau II)	TST		
Técnico (grau I-B)	Téc.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	1 050,00 €
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP	
	Assistente técnico (grau I)	El.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	
	Técnico de contabilidade	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-A)	Esc.	
	Técnico de recuperação (Grau II)	Mad.	
	Técnico de recuperação (Grau II)	Met.	
	Desenhador-medidor II	T.D.	
	Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Medidor orçamentista I	T.D.	
	Topógrafo (grau I)	Top.	
	Técnico de segurança no trabalho (grau I)	TST	
	Técnico (grau I-A)	Téc.	
	Chefe de secção	-	
V	Encarregado de 1. <sup>a</sup>	CCOP	850,00 €
	Chefe de oficinas	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I)	CCOP	
	Chefe de compras	Com.	
	Chefe de vendas	Com.	
	Encarregado geral	Com.	
	Encarregado	El.	
	Técnico operacional (grau II)	El.	
	Operador de computador (grau II)	Esc.	
	Técnico administrativo (grau II)	Esc.	
	Encarregado geral	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau I)	Mad.	
	Encarregado geral	Mar.	
	Encarregado geral	Met.	
	Técnico de recuperação (grau I)	Met.	
	Analista principal	Qui.	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau I)	TCC	
	Desenhador II	T.D.	
	Desenhador-medidor I	T.D.	
	Desenhador preparador de obra I	T.D.	
Medidor II	T.D.		
Planificador	T.D.		
Técnico de segurança no trabalho estagiário	TST		
VI	Controlador	CCOP	835,00 €
	Controlador de qualidade	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP	
	Encarregado de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VI	<p>Técnico de obras estagiário do 3.º ano  Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano  Caixeiro encarregado ou chefe de secção  Encarregado de armazém  Inspector de vendas  Chefe de equipa  Oficial principal  Técnico operacional (grau I)  Correspondente em línguas estrangeiras  Operador de computador I  Secretário da direcção  Técnico administrativo (grau I)  Encarregado  Encarregado de refeitório  Encarregado de secção  Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano  Encarregado de oficinas  Encarregado de pedreiras  Agente de métodos  Encarregado  Preparador de trabalho  Técnico de gás  Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano  Técnico de refrigeração e climatização  Desenhador I  Medidor I  Revisor fotogramétrico  Subchefe de secção</p>	<p>CCOP  CCOP  Com.  Com.  Com.  El.  El.  El.  Esc.  SC.  Esc.  Esc.  Fog.  Hot.  Mad.  Mad.  Mar.  Mar.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  T.D.  T.D.  Top.  -</p>	835,00 €
VII	<p>Arvorado  Técnico administrativo de produção (grau I)  Técnico de obras estagiário do 2.º ano  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Oficial electricista  Caixa  Escriturário de 1.ª  Entalhador de 1.ª  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Chefe de equipa  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Analista de 1.ª  Estagiário  Fotogrametrista auxiliar  Técnico auxiliar de topografia</p>	<p>CCOP  CCOP  CCOP  CCOP  El.  Esc.  Esc.  Mad.  Mad.  Met.  Met.  Qui.  T.D.  Top.  Top.</p>	810,00 €
VIII	<p>Chefe de equipa  Oficial principal  Pintor-decorador de 1.ª</p>	<p>CCOP  CCOP  CCOP</p>	805,00 €

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VIII	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	805,00 €
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/Instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-	
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	785,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1.ª	CCOP	
	Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Pintor de 1.ª	CCOP	
	Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	Tratorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	CCOP	
	Cobrador de 1.ª	Cob.	
	Caixeiro de 1.ª	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospetor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	– Caixeiro de mar		
	– Caixeiro de praça		
– Caixeiro viajante			
Auxiliar técnico	El.		
Escriturário de 2.ª	Esc.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	785,00 €
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>	Fog.	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Bagueteiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Estofador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de charriot de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Acabador de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Selecionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Decapador por jato de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Met.	
Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.		

IX	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Met.	785,00 €
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Met.	785,00 €
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Analista de 2. <sup>a</sup>	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Rececionista	-	
X	Afagador-encerador	CCOP	770,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Canteiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Fingidor de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marmoritador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marteleiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
Montador de material de fibrocimento	CCOP		
Montador de pré-esforçados	CCOP		

X	Oficial de vias férreas de 2. <sup>a</sup>	CCOP	770,00 €
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pintor de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. <sup>a</sup>	Cob.	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup>	Com.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Conferente	Com.	770,00 €
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. <sup>a</sup>	Esc.	
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Fog.	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	Hot.	
	Dispenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Bagueteiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Casqueiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Emalhetador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Empalhador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Estofador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Facejador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Marceneiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Perfilador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Pintor de móveis de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mad.		
Polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup>	Mad.		
Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup>	Mad.		
Riscador de lâminas ou planteador de 2. <sup>a</sup>	Mad.		

X	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	770,00 €
	Serrador de charriot de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Acabador de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. <sup>a</sup>	Mar.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	770,00 €
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Decapador por jato de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mandrillador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Metalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
Motorista de ligeiros	Rod.		



X	Operador-arquivista	T.D.	770,00 €
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	Met.	
	Jardineiro	-	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Estagiário do 3.º ano	Esc.	763,00 €
	Fogueiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
Decapador por jacto de 3.ª	Met.		
Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.		
Fresador mecânico de 3.ª	Met.		
Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.		

XI	Funileiro ou latoeiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	763,00 €
	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Metalizador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Met.	
Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup>	Met.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup>	Met.	763,00 €
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Analista estagiário do 2. <sup>o</sup> ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	-	
Ferramenteiro (até um ano)	-		
XII	Praticante de apontador do 1. <sup>o</sup> ano	CCOP	762,00 €
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
Motosserrista	Mad.		
Pré-oficial	Mad.		
Lavandeiro	Met.		

XII	Contínuo	Por.	762,00 €
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	-	
	Servente	-	
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XIII	Praticante do 2.º ano	Met.	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar. Met.	
XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Paquete de 17 anos	Por.	
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
Paquete de 16 anos	Por.		
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	760,00 €/ 608,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	

XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	608,00 € (*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

(\*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.

Notas:

1- Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023.

2- Em 2021 (cf. *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021), foram extintas as categorias e profissões a seguir identificadas, através da respetiva designação e indicação do Grupo profissional a que pertencem (menção por ordem decrescente dos níveis/grupos da tabela de retribuições mínimas em que cada uma dessas categorias se insere):

#### Grupo II

Calculador (Top.).

#### Grupo IV

Operador de computador III (Esc.).

Programador mecanográfico (Esc.).

#### Grupo V

Chefe de oficinas (CCOP).

Operador de computador II (Esc.).

Planificador (T.D.).

#### Grupo VI

Controlador (CCOP).

Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.).

Operador de computador I (Esc.).

#### Grupo VII

Fotogrametrista auxiliar (Top.).

Técnico auxiliar de topografia (Top.).

#### Grupo VIII

Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras (Esc.).

Operador mecanográfico (Esc.).

#### Grupo IX

Cobrador de 1.ª (Cob.).

Caixeiro de 1.ª (Com.).

Vendedor: Caixeiro de mar (Com.).

Caixeiro de praça (Com.).

Caixeiro viajante (Com.).

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (Esc.).

Perfurador-verificador (Esc.).

Fogueiro de 1.ª (Fog.).

#### Grupo X

Fingidor de 2.ª (CCOP).

Montador de material de fibrocimento (CCOP).

Cobrador de 2.ª (Cob.).

Caixeiro de 2.<sup>a</sup> (Com.).  
 Conferente (Com.).  
 Demonstrador (Com.).  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup> (Fog.).

Grupo XI

Caixa de balcão (Com.).  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup> (Com.).  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (Fog.).  
 Ajudante de fotogrametrista (Top.).

Grupo XII

Caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano (Com.).  
 Distribuidor (Com.).  
 Embalador (Com.).  
 Abastecedor de carburantes (Gar.).  
 Lavador (Gar.).

Grupo XIII

Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (Com.).

Grupo XIV

Caixeiro ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (Com.).

3- Sem prejuízo do referido na nota anterior, manter-se-ão as categorias e profissões que ainda existam até vagarem os respetivos postos de trabalho, salvaguardando-se, entretanto, eventuais atualizações das retribuições mínimas do(s) grupo(s) correspondente(s), bem como, nos casos de categorias profissionais com diversos níveis ou graus, as respetivas progressões obrigatórias.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção wúblicas
Cob.	Cobradores
Com.	Comércio
El.	Eletricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis

T.D.	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia
TST	Técnicos de segurança no trabalho

## ANEXO IV

**I - Caixeiros**

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Lisboa, 25 de janeiro de 2023.

Associações de empregadores subscritoras:

Pela Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCPN:

*Sónia Cláudia Barbosa de Oliveira*, na qualidade de mandatária.

Pela AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

*Maria Guida Pitta da Cunha Calçada Estrela*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE:

*Carlos Aldeia Antunes*, na qualidade de mandatário.

Associações sindicais subscritoras:

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP;
- Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

*Joaquim Martins*, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET);
- SERS - Sindicato dos Engenheiros.

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 43/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

## Artigo 1.º

**Cláusula de revisão**

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

## Cláusula 2.ª

**Área**

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

## Cláusula 3.ª

**Vigência e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e 1 de janeiro de 2024.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data no que respeita ao clausulado geral.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

- 9- (...)
- 10- (...)

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
  - a) (...);
  - 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, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 11 e 10;
  - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 13 e 12.
- 2- (...)
  - a) (...);
  - b) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágio ou tirocínio - Conceito

- 1- Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos deste CCT.
- 2- É dispensado o período experimental para os trabalhadores que, após concluírem estágio ou tirocínio, venham a celebrar contrato de trabalho com a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

- 1- (...)
- 2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.
- 3- (...)

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».
- 2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter 13 níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:
  - Anteriores níveis 1 e 2 - Atual nível 1;
  - Anterior nível 3 - Atual nível 2;
  - Anterior nível 4 - Atual nível 3;
  - Anterior nível 5 - Atual nível 4;
  - Anterior nível 6 - Atual nível 5;
  - Anterior nível 7 - Atual nível 6;
  - Anterior nível 8 - Atual nível 7;
  - Anterior nível 9 - Atual nível 8;
  - Anterior nível 10 - Atual nível 9;
  - Anterior nível 11 - Atual nível 10;
  - Anterior nível 12 - Atual nível 11;



- Anterior nível 13 - Atual nível 12;
- Anterior nível 14 - Atual nível 13.

### C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 830,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 511,00 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. <sup>a</sup>	1 253,00 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. <sup>a</sup>	1 112,00 €
9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório a Técnico de vendas	995,00 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Encarregado de refeitório b Assistente administrativo 1. <sup>a</sup> Pasteleiro 1. <sup>a</sup>	956,00 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	891,00 €
6	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> Motorista ligeiros Pasteleiro 2. <sup>a</sup> Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	873,00 €
5	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	848,00 €

4	Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. <sup>a</sup>	802,00 €
3	Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador	773,50 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. <sup>a</sup> Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	768,00 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. <sup>a</sup> Estagiário administrativo Assistente de restauração	762,00 €

1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 958,10 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 616,77 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. <sup>a</sup>	1 340,71 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. <sup>a</sup>	1 189,84 €

9	Técnico administrativo Técnico de suporte de <i>helpdesk</i> Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	1 064,65 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. <sup>a</sup> Padeiro 1. <sup>a</sup>	1 022,92 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	953,37 €
6	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> Motorista ligeiros Padeiro 2. <sup>a</sup> Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	934,11 €
5	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	907,36 €
4	Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Dispenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. <sup>a</sup>	858,14 €
3	Chefe de copa Dispenseiro B Preparador/embalador	827,65 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. <sup>a</sup> Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	821,76 €
1	Ajudante dispenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. <sup>a</sup> Estagiário administrativo Assistente de restauração	815,00 €

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

## Artigo 2.º

## IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

**Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, classificação, vigência e revisão**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

## Cláusula 2.ª

**Área**

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

## Cláusula 3.ª

**Vigência e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e 1 de janeiro de 2024.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data no que respeita ao clausulado geral.

4- A proposta de revisão para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de receção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

## CAPÍTULO II

### Da admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão - Princípio geral

1- Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, exceto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 30 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade a entidade patronal o poder receber.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 11 e 10;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 13 e 12.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágio ou tirocínio - Conceito

1- Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos deste CCT.

2- É dispensado o período experimental para os trabalhadores que, após concluírem estágio ou tirocínio, venham a celebrar contrato de trabalho com a mesma entidade patronal.

## CAPÍTULO III

**Dos direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- b) 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;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso especialmente autorizado;
- k) Registrar as suas entradas e saídas;
- l) Comparecer aos exames médicos de admissão, periódicos ou ocasionais;
- m) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
  - c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
  - d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>;
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as exceções previstas nesta convenção;
  - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Consumo abusivo de álcool ou drogas

- 1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.
- 2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.
- 3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, e mediante acordo da entidade sindical outorgante, a entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Baixa de categoria

- 1- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador; e, ainda, com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.
- 2- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente, nos termos do número 1.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação de trabalho

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Período diário e semanal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas por 5 ou 6 dias, de acordo com as seguintes alíneas:
- a) Para profissionais de escritório, informáticos e técnicos ligados à gestão administrativa, oito horas diárias, em cinco dias semanais;
  - b) Para os trabalhadores que prestam serviço nos estabelecimentos de confeção e fábricas de refeições, quarenta horas semanais em cinco dias;
  - c) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior, podem ser praticados horários de quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e por escrito.
- 2- Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários até doze horas, sem que o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Intervalos de horário de trabalho**

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior uma hora nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Horários especiais**

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno, exceto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00.

2- O período de trabalho diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos, deve ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, por forma a que não preste mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

3- Se o menor tiver idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de onze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

4- Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Horário concentrado**

1- O período de trabalho normal diário pode ter aumento, por acordo, entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias.

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado, não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Alteração do horário**

1- A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2- Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

3- Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores, resultantes da alteração do horário decidido pela entidade empregadora, constituirão encargo desta.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo por limite 200 horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar, e sem prejuízo dos números 2 e 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>



2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, ou pagamento em dinheiro nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> cabendo ao empregador a escolha da respetiva modalidade a adotar.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em regime de banco de horas com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data de entrada em vigor do mencionado regime.

4- O trabalhador deve usufruir da redução do tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas, mediante comunicação do empregador com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data em que este pretende aplicar a redução do tempo de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho o trabalhador que nisso acordem.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária efetiva, 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.
- 2- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = Valor da retribuição mensal;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

3- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores que no âmbito das respetivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

*a)* Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina por cada quilómetro demonstradamente percorrido quando transportados em viatura própria;

*b)* Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas, podendo estes ser substituídos pela entrega de ajudas de custo, nos moldes legalmente previstos, e após exibição do respetivo formulário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes.

3- Nas grandes deslocações a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, ou outro que lhe venha a ser definido posteriormente pela empresa, nos termos das cláusulas seguintes.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Transferência definitiva do local de trabalho

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3- Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 35 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

*a)* Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

*b)* Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas, ou com os superiores hierárquicos;

*c)* Nos casos de tomada de concessão nos 30 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;

*d)* Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6- A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do número 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência; salvo, motivos justificativos alheios à empresa, sendo neste caso, a comunicação efetuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Transferência temporária de local de trabalho

1- É permitida a transferência temporária do local de trabalho do trabalhador, num limite de 35 km de distância, desde que haja acordo, nas seguintes situações:

*a)* Ausência imprevista de trabalhador;

*b)* Substituição de trabalhador em situação de suspensão de contrato;

*c)* Substituição de férias;

*d)* Reestruturação das equipas de trabalho, que visem dinamizar a rentabilidade da unidade ou a satisfação do cliente.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para os restantes demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

5- Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3- Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Feridos

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes dias:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Férias - Princípios gerais

Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Escolha da época das férias

- 1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.
- 3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com o dia feriado.
- 4- Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir anual e consecutivamente a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.
- 5- Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará em local visível na empresa.
- 6- O disposto no número 2 não se aplica às microempresas.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuição das férias

- 1- Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.
- 2- No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:
  - a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo das férias;
  - b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
  - c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

- 1- O trabalhador tem direito ao respetivo subsídio de férias, de acordo com o que está previsto no Código do Trabalho.
- 2- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.
  - a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
  - b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Alimentação nas férias

- 1- Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.
- 2- No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção, com pelo menos 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias, de pretender tomar as suas refeições no estabelecimento durante o período de férias.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

7- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

8- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sendo que a prova da situação de doença é feita por estabelecimentos hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico a requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

9- No caso da Segurança Social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador e em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

10- No caso de incumprimento das obrigações do número 1, bem como de oposição à fiscalização referida nos números 8 e 9, as faltas são consideradas injustificadas e a apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui justa causa de despedimento.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente, para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* da cláusula 38.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas dadas pelos motivos previstos no número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Desconto das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a fórmula indicada no número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>

## SECÇÃO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões e interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

##### Remuneração pecuniária

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de Natal, de valor igual ao da sua retribuição de base, e de acordo com o estatuído no Código do Trabalho. Este subsídio será impreterivelmente pago, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- No mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade, o trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- No mês em que se opera a transmissão de estabelecimento ou unidade, a entidade empregadora que detenha a relação laboral, entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

1- Os profissionais que tenham caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador caixa.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### SECÇÃO II

##### Alimentação

###### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

###### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo equivalente pecuniário previsto no anexo I.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Refeições que constituem a alimentação**

- 1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia.
- 2- As refeições identificadas no número anterior são constituídas de acordo com as características das refeições fornecidas no estabelecimento.
- 3- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.
- 4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Tempo destinado às refeições**

- 1- As horas de refeição são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.
- 2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.
- 3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.
- 4- Nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.
- 5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Alimentação especial**

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto no anexo I.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Valor pecuniário da alimentação**

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Casos em que deixa de ser prestada a alimentação**

Nos casos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos montantes previstos na tabela B para o valor pecuniário da alimentação do anexo I, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

## CAPÍTULO VII

### **Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária**

- 1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.



2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do *terminus* de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos no número 3 da presente cláusula, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Registo da formação ministrada nos últimos 3 anos;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos deste CCT.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Indumentária

- 1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.
- 3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Utensílios partidos

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Objetos perdidos**

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos nomeados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) e outros dois elementos nomeados pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, quais os seus representantes.

3- Compete à comissão paritária a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante da presente convenção quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de direitos adquiridos**

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Polivalência de funções**

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2- Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Caráter globalmente mais favorável**

As partes consideram expressamente este CCT mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva que substitui nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter 13 níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis 1 e 2 - Atual nível 1;
- Anterior nível 3 - Atual nível 2;
- Anterior nível 4 - Atual nível 3;
- Anterior nível 5 - Atual nível 4;
- Anterior nível 6 - Atual nível 5;
- Anterior nível 7 - Atual nível 6;
- Anterior nível 8 - Atual nível 7;
- Anterior nível 9 - Atual nível 8;
- Anterior nível 10 - Atual nível 9;
- Anterior nível 11 - Atual nível 10;
- Anterior nível 12 - Atual nível 11;
- Anterior nível 13 - Atual nível 12;
- Anterior nível 14 - Atual nível 13.

## ANEXO I

**A) Subsídio de alimentação**

1- No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confeção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal cujo valor é de 131,84 €, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2- As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

**B) Valor pecuniário da alimentação**

1- Valor das refeições completas/mês ..... 35,02 €.

2- Valor das refeições avulsas:

- Pequeno-almoço ..... 0,98 €;
- Almoço, jantar ou ceia completa ..... 3,61 €.

**C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base**

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 830,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 511,00 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. <sup>a</sup>	1 253,00 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. <sup>a</sup>	1 112,00 €

9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	995,00 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. <sup>a</sup> Padeiro 1. <sup>a</sup>	956,00 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	891,00 €
6	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> Motorista ligeiros Padeiro 2. <sup>a</sup> Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	873,00 €
5	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	848,00 €
4	Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Dispenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. <sup>a</sup>	802,00 €
3	Chefe de copa Dispenseiro B Preparador/embalador	773,50 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. <sup>a</sup> Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	768,00 €
1	Ajudante dispenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. <sup>a</sup> Estagiário administrativo Assistente de restauração	762,00 €

1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 958,10 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 616,77 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. <sup>a</sup>	1 340,71 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. <sup>a</sup>	1 189,84 €
9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafeteria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	1 064,65 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. <sup>a</sup> Padeiro 1. <sup>a</sup>	1 022,92 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	953,37 €
6	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> Motorista ligeiros Padeiro 2. <sup>a</sup> Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	934,11 €
5	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	907,36 €

4	Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. <sup>a</sup>	858,14 €
3	Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador	827,65 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. <sup>a</sup> Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	821,76 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. <sup>a</sup> Estagiário administrativo Assistente de restauração	815,00 €

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

### ANEXO III

#### Definição técnica das categorias

*Ajudante de despenseiro* - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga

*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: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de direção* - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

*Assistente de restauração* - É o trabalhador que, para além das funções de empregado de refeitório, pode executar, de forma acessória, o auxílio na confecção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando

legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de cafetaria* - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de pastelaria* - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

*Chefe de sala de preparação* - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Chefe de secção (escritório)* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

*Contabilista* - É o trabalhador que acompanha, supervisiona e avalia o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; assegura: a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

*Controlador* - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; procede ao empratamento e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Dispenseiro* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor comercial* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do diretor-geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

*Diretor-operacional* - É o trabalhador que apresenta e reporta à Administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pelas equipas; Orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; Planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desempenho dos colaboradores garantindo a concretização dos objetivos acordados com a Administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negoceia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.



*Diretor de pessoal* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o diretor-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades 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, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Diretor técnico* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o diretor comercial e o diretor-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o diretor geral sobre exploração.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª)* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas.

*Empregado de distribuição* - É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos setores do seu circuito.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para

o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Encarregado de balcão* - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha *self-service*.

*Encarregado de bar* - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

*Encarregado de preparador/embalador* - É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

*Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Especialista em sistemas de informação* - É o trabalhador que controla a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprimindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; preside às reuniões de steering de projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do plano de comunicação do projeto; acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; integra o comité de alterações para os grandes projetos. aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SI, mantendo o registo dos projetos atualizados no board digital; consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; no fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

*Estagiário* - É o trabalhador que se prepara para ascender à respetiva categoria profissional

*Estagiário administrativo* - É o trabalhador que se prepara o exercício das funções administrativas para que estagia.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

*Gestor operacional* - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

*Gestor de projetos* - É o trabalhador que coordena e assegura o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; garante a captação de novos projetos.

*Gestor de qualidade e segurança* - É o trabalhador que define objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; aprova planos de segurança, higiene e outros relevantes; define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências,

em conjunto com outros departamentos; monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

*Manipulador/ajudante de padaria* - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

*Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

*Operário polivalente* - É o trabalhador que executa, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

*Pasteleiro de 1.ª* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.ª* - É o trabalhador que trabalha como forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Preparador de fabrico de refeições* - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro ou diretor de produção, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção e ou produção da alimentação em fábricas de alimentação e em refeitórios que sirvam mais de 3000 refeições por dia.

*Preparador/embalador* - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

*Programador* - É o trabalhador que assegura o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor funcional ou do gestor de projeto; parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de software atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de software; assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros programadores, de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

*Secretário de administração/direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas 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.

*Subencarregado de refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*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 atividades 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; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado 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, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de nutrição* - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de suporte helpdesk* - É o trabalhador que trata pedidos de serviço e incidentes (tickets) de *helpdesk* e manutenção corretiva; instala e mantém equipamentos e seus periféricos; instala e configura sistemas operativos e aplicações; instala e configura programas informáticos de administração de redes; gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; monitoriza e assegura o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; garante os níveis de serviços; garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 26 de janeiro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Maria de Fátima Portulez*, na qualidade de presidente do grupo de setor dos concessionários de restauração e alimentação coletiva, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 41/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial**

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020 e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022.

#### CAPÍTULO I

#### **Do âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em Portugal Continental e às Regiões Autónomas, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>

2- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS que se dedicam às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; *pest control* e higiene; de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3- Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2023 e vigora até 31 de dezembro de 2023.

2 a 7- (*Mantém-se a redação em vigor*).

#### ANEXO II

#### **Tabelas de remunerações mínimas para 2023**

##### **A) Trabalhadores de limpeza**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Supervisor geral	1 226 €
II	Supervisor	1 011 €

III	Operador abastecedor de aeronaves	851 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	794 €
V	Lavador de vidros	789 €
VI	Lavador de viaturas	784 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	774 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	769 €
IX	Trabalhador de limpeza	764 €

### **B) Trabalhadores de jardinagem**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Encarregado de jardineiro	818 €
II	Jardineiro	784 €
III	Ajudante de jardineiro	764 €
	Cantoneiro	

### **C) Trabalhadores de pest control e higiene**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Responsável ou técnico superior	1 106 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	916 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	836 €
IV	Operador de armazém	809 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	779 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	764 €
	Estagiário	

**D) Restantes trabalhadores**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Diretor de serviços	1 564 €
II	Chefe de departamento	1 369 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	Chefe de divisão	1 129 €
IV	Chefe de serviços	1 059 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	Chefe de secção	989 €
	Chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	919 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de marketing	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	849 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	815 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	779 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	764 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Lisboa 25 de janeiro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

*Dra. Maria de Fátima Portulez de Oliveira*, na qualidade de mandatária.

*Fernando Jorge Pereira Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Eduardo Teixeira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e em representação dos sindicatos seus filiados:

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

– Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 35/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula prévia

##### Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de abril de 2022, abrangendo 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

(...)

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho. (...)

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

(...)

- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
- Pequeno-almoço ..... 3,50 €;
  - Almoço ou jantar ..... 12,56 €;
  - Ceia ..... 3,35 €;

(...)

### ANEXO I

#### Definição de funções

(...)

*Repositor* - Compreende as tarefas e funções do repositor de produtos em prateleiras que consistem, particularmente, em: Colocar bens em caixas, em armários e empilhar mercadorias volumosas no chão; Encher prateleiras de produtos e assegurar que os produtos com menos validade estão à frente; Remover bens fora de prazo das prateleiras; Manter prateleiras em ordem, retirando produtos mal arrumados; Verificar e repor bens vendidos; Receber, abrir, desembalar e verificar se as mercadorias estão em bom estado.

(...)

## ANEXO II

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 502,50 €
II	Director de departamento	1 370,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 220,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 127,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	1 010,00 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a) Técnico de higiene e segurança (industrial)	946,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	881,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados	873,00 €
IX	Distribuidor	850,00 €
X	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros	835,00 €
XI	Conferente Repositor	808,00 €
XII	Servente de armazém Servente de limpeza Estagiário Porteiro	792,00 €

Aveiro, 23 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

*Paulo Manuel da Silva Barqueiro*, na qualidade de mandatário.

*António Fernando Vieira Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 36/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021 e n.º 22, de 15 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.<sup>da</sup> e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, formação e carreira profissional**

(...)

## CAPÍTULO III

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

(...)

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

(...)

## CAPÍTULO V

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

1- (...)

2- (...)

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- (...)

2- (...)

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Diurnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diurnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diurnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

- 1- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- (...)
- 2- (...)

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

- 1- (...)
- a) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial por trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- (...)

2- (...)

### CAPÍTULO VI

## Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências - Princípio geral

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

(...)

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço: ..... Das 11h30 às 14h00;

– Jantar: ..... Das 19h00 às 21h30;

– Ceia: ..... Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço: ..... 3,50 €;

– Almoço ou jantar: ..... 11,90 €;

– Ceia: ..... 3,35 €;

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente

aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

(...)

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)



Cláusula 35.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
  - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
  - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
  - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
  - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 11- (...)

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

**Cessação do contrato de trabalho**

(...)

CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

(...)

CAPÍTULO X

**Actividade sindical na empresa**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Actividade sindical na empresa**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

(...)

CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e inte-

gração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XV

#### Direito à informação e consulta

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP"/SGPS. Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março,

transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante (electricista)* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante-chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; 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 processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à 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, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o(a) trabalhador(a) que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa (escritório)* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Caixa (escritório)* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

*Conferente* - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Contrastador* - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria de animais.

*Director de departamento* - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos

de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director fabril* - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

*Director-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado electricista* - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

*Mecânico auto* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (electricista)* - É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 502,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 370,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 220,00 €



IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 127,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 010,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Inseminador artificial Monitor Programador de informática Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	946,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Comercial Encarregado de eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizador Fiel de armazém	881,00 €
VIII	Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Encarregado de secção Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	873,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Contrastador Distribuidor Vulgarizador de 1. <sup>a</sup>	850,00 €
X	Analista de 2. <sup>a</sup> Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oficial eletricista até três anos Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Vulgarizador de 2. <sup>a</sup>	835,00 €

XI	Analista de 3. <sup>a</sup> Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> Conferente Lubrificador Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	808,00 €
XII	Ajudante de eletricista Auxiliar de laboração Estagiário Lavador Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> Operário de laboratório Porteiro Operário não diferenciado Servente de armazém Servente de limpeza Tratador de vacaria Vulgarizador de 3. <sup>a</sup>	792,00 €

Aveiro, 16 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

*Ana Paula Lima Rodrigues*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim M. F. Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 39/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

- 1- (...)
- 2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 19 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.
- 3- (...)

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>-A**Proibição de assédio**

Nos termos da lei, a empresa e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Tipo de faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);

- g) (...);  
 h) (...);  
 i) (...);  
 j) (...);  
 k) (...);

l) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea e), não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

- 3- (...)  
 4- (...)  
 5- (...)  
 6- (...)  
 7- (...)  
 8- (...)

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- (...)

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 96.<sup>a</sup>

3- (...)

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- (...)

## ANEXO II

### Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):

#### Grupos A e B

2018	2019	2020	2021	2022
870,20 €	878,90 €	884,17 €	890,80 €	904,16 €

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Tabela 2018	Tabela 2019	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
18	2 791,75 €	2 819,67 €	2 833,77 €	2 855,02 €	2 897,85 €
17	2 524,35 €	2 549,59 €	2 562,34 €	2 581,56 €	2 620,28 €
16	2 348,57 €	2 372,06 €	2 383,92 €	2 401,80 €	2 437,83 €
15	2 163,65 €	2 185,29 €	2 196,22 €	2 212,69 €	2 245,88 €
14	1 974,66 €	1 994,41 €	2 004,38 €	2 019,41 €	2 049,70 €

13	1 792,16 €	1 810,08 €	1 819,13 €	1 832,77 €	1 860,26 €
12	1 641,20 €	1 657,61 €	1 665,90 €	1 678,39 €	1 703,57 €
11	1 511,80 €	1.526,92 €	1.534,55 €	1.546,06 €	1.569,25 €
10	1 352,21 €	1 365,73 €	1 372,56 €	1 382,85 €	1 403,59 €
9	1 240,60 €	1 253,01 €	1 259,28 €	1 268,72 €	1 287,75 €
8	1 123,87 €	1 135,11 €	1 140,79 €	1 149,35 €	1 166,59 €
7	1 040,04 €	1 050,44 €	1 055,69 €	1 063,61 €	1 079,56 €
6	983,43 €	993,26 €	999,20€	1 006,71 €	1 021,81 €
5	870,20 €	878,90 €	884,17 €	890,80 €	904,16 €
4	755,36 €	762,91 €	767,49 €	773,25 €	784,85 €
3	656,68 €	663,25 €	667,23 €	672,23 €	705,00 €
2	580,00 €	600,00 €	665,00 €	665,00 €	705,00 €
1	580,00 €	600,00 €	665,00 €	665,00 €	705,00 €

	Tabela 2018	Tabela 2019	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. <sup>a</sup> , números 3 e 4)	19,72 €	19,92 €	20,02 €	20,17 €	20,47 €
Diuturnidades (cláusula 66. <sup>a</sup> )	41,83 €	42,25 €	42,46 €	42,78 €	43,42 €
Subsídio refeição (cláusula 67. <sup>a</sup> , número 1)	9,50 €	9,65 €	9,72 €	11,37 €	11,43 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. <sup>a</sup> , número 2)	151 460,09 €	152 974,69 €	153 739,56 €	154 892,61 €	157 216,00 €
Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. <sup>a</sup> , número 2)	151 460,09 €	152 974,69 €	153 739,56 €	154 892,61 €	157 216,00 €
Subsídio infantil (cláusula 95. <sup>a</sup> , número 1)	25,70 €	25,96 €	26,09 €	26,29 €	26,68 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96. <sup>a</sup> , número 1):					
<i>A)</i> 1.º ciclo ensino básico	28,57 €	28,86 €	29,00 €	29,22 €	29,66 €
<i>B)</i> 2.º ciclo ensino básico	40,39 €	40,79 €	40,99 €	41,30 €	41,92 €
<i>C)</i> 3.º ciclo ensino básico	50,19 €	50,69 €	50,94 €	51,32 €	52,09 €
<i>D)</i> Ensino secundário	60,95 €	61,56 €	61,87 €	62,33 €	63,26 €
<i>E)</i> Ensino superior	69,83 €	70,53 €	70,88 €	71,41 €	72,48 €
Subsídio apoio à natalidade (cláusula 95. <sup>a</sup> -A)	-	-	800,00 €	806,00 €	818,09 €

## ANEXO III

**Ajudas de custo**

Valor das ajudas de custos (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo 2018	Sem pagamento de refeição por parte da instituição					Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição					Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,88	51,39	51,65	52,04	52,82	33,07	33,4	33,57	33,82	34,33	15,26	15,41	15,49	15,61
	Parcial	25,44	25,69	25,82	26,01	26,4	7,64	7,72	7,76	7,82	7,94				
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,01	32,33	32,49	32,73	33,22	16,01	16,17	16,25	16,37	16,62				
	Parcial	16,01	16,17	16,25	16,37	16,62									
No estrangeiro	Total	122,11	123,33	123,95	124,88	126,75	76,32	77,08	77,47	78,05	79,22	30,53	30,84	30,99	31,22
	Parcial	61,05	61,66	61,97	62,43	63,37	15,26	15,41	15,49	15,61	15,84				

## ANEXO IV

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.<sup>a</sup> (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Por cada trabalhador no ativo	128,03 €	129,31 €	129,96 €	130,93 €	132,89 €
Por cada reformado	88,52 €	89,41 €	89,86 €	90,53 €	91,89 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	38,31 €	38,69 €	38,88 €	39,17 €	39,76 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 5 de janeiro de 2023.

Pela Oitante, SA:

*Luis Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Miguel Artiaga Barbosa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MCKUSKPFKCVQ:

*Cristina Maria Damião de Jesus*, na qualidade de mandatária.

*Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*Gentil Reboleira Louro*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel da Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

*José Manuel Alves Guerra da Fonseca*, na qualidade de mandatário.

*Cláudia Marina Moreira Silva*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 38/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

## CAPÍTULO I

**(Âmbito e vigência)**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal, adiante designada por «empresa» e os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que estejam ao serviço daquela.

2- Este AE é aplicável à atividade da empresa em território nacional e, por isso, abrange uma empresa e 48 trabalhadores, desenvolvendo a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência e produção de efeitos)**

1- Este AE entra em vigor no prazo de cinco dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses contados a partir da sua produção de efeitos, salvo quanto a tabelas salariais que vigorarão durante o período expressamente acordado.

3- O presente AE renova-se automaticamente por iguais períodos de 36 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

4- Para efeitos do número 2, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só a retribuição base mínima, mas também outras formas de remuneração.

5- Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Denúncia, revisão e caducidade)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

a) Direito a férias - Cláusula 30.<sup>a</sup>;

b) Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário - Cláusula 34.<sup>a</sup>;



- c) Subsídio de refeição - Cláusula 37.<sup>a</sup>;
- d) Prémio de permanência - Cláusula 41.<sup>a</sup>;
- e) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 42.<sup>a</sup>;
- f) Seguro de saúde e de vida - Cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup>;
- g) Apoio escolar - Cláusula 47.<sup>a</sup>;
- h) Plano individual de reforma - Cláusula 48.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### (Admissão e enquadramento profissional)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior de idade; e
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais e atividade contratada)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados em conformidade com as suas funções, tendo em conta as categorias constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve desempenhar as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado e ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, as quais se encontram incluídas na sua categoria profissional.

3- Consideram-se funções afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, as funções próximas quanto à sua natureza, características e aptidões psicofísicas exigidas ao trabalhador, bem como as funções que sejam instrumentais, sequenciais ou condicionais das funções compreendidas na atividade para a qual o trabalhador foi contratado e desde que não impliquem qualquer desvalorização profissional.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se compreendidas no interesse da empresa, designadamente, as situações de acréscimo temporário do volume de trabalho que não justifique a contratação de trabalhador, a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar ou a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de desempenhar as suas funções habituais por decisão empresarial.

3- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, considera-se que existe modificação substancial da posição do trabalhador quando não se verifique qualquer afinidade entre as tarefas temporariamente cometidas e as que se incluem na categoria profissional do trabalhador e o desnível hierárquico seja suscetível de provocar desprestígio ou afetar a dignidade profissional do trabalhador.

4- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e indicar a sua duração previsível, a qual não poderá ultrapassar três anos.

5- Constitui justa causa de despedimento do trabalhador a recusa reiterada do cumprimento de ordens da empresa ao abrigo do disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional (grau I a III), especialista operacional (grau I a III) e técnico (grau I a III) poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa, salvo tratando-se de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional, em que pode ser prorrogado até ao limite de 18 (dezoito) meses.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e os estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a empresa e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho a termo)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o contrato de trabalho só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente as de duração temporária e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3- Tendo em conta a flutuação do volume de serviço da empresa, designadamente em virtude do número e período de duração das apólices de seguro contratadas por terceiros, presumem-se justificados por necessidades não permanentes os contratos de trabalho a termo celebrados pela empresa até ao limite de 20 % do quadro de pessoal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço os cargos de diretor(a) coordenador(a) e responsável de área (grau I a III), mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Para efeitos de estipulação do período experimental, considera-se que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e que pressupõem uma especial qualificação, bem como funções de confiança, os trabalhadores com as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III), coordenador(a) (grau I a III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Para os mesmos efeitos, considera-se que exercem cargos de direção e que são quadros superiores os trabalhadores com as categorias profissionais compreendidas no grupo profissional dos trabalhadores que exercem cargos de gestão.

## CAPÍTULO III

### (Desempenho e evolução na carreira)

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- A empresa deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho a definir em regulamento interno.

2- O resultado da avaliação de desempenho poderá ser tido em conta para efeitos de progressões e promoções facultativas na carreira, na eventual atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, na atribuição de prémios facultativos e na seleção de trabalhadores a despedir em caso de despedimento por motivos objetivos ligados à necessidade de reduzir o quadro de pessoal.

3- A avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, que serão transmitidos ao trabalhador no momento da admissão, em caso de alteração funcional ou sempre que alterados, encontrando-se permanentemente disponíveis para consulta e esclarecimentos.

4- O resultado da avaliação de desempenho será comunicado por escrito ao trabalhador pelo superior hierárquico ou por trabalhador da empresa com funções na área de recursos humanos, através dos sistemas internos da empresa.

5- As reclamações de recurso deverão ser apresentadas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do conhecimento da avaliação, ao responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou, caso o trabalhador tenha sido avaliado por este, ao responsável pelo departamento de recursos humanos, cabendo-lhes decidir, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

6- A decisão da reclamação será comunicada por escrito, através de decisão fundamentada, ao trabalhador pelo responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou pelo responsável pelo departamento de recursos humanos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Promoções e progressões salariais)

1- As promoções deverão pautar-se pelos seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional ministrada pela empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Os trabalhadores com as categorias profissionais de assistente operacional e especialista operacional de grau I que, decorridos 5 anos após a sua admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior têm direito a um acréscimo na remuneração base mensal de valor não inferior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria, desde que verificadas cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem obtido em 5 anos um valor médio igual ou superior a 65 % no máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 65 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução para nível salarial superior;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O disposto no número 2 não será aplicável aos trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido incremento(s) extraordinário(s) da sua retribuição base por iniciativa da empresa em montante global igual ou superior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria.

4- Se o trabalhador registar em dois anos consecutivos ou em cinco anos interpolados avaliações de desempenho cujos resultados sejam inferiores a 60 % do máximo possível, a empresa fica desobrigada do cumprimento das obrigações previstas no número 2 desta cláusula.

## CAPÍTULO IV

**(Direitos e deveres das partes)**Cláusula 14.<sup>a</sup>**(Deveres da empresa)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a remuneração global auferida;
- f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional, avaliações, progressões, remunerações auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas e sanções disciplinares aplicadas.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- c) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- e) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Garantias dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa não pode:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria profissional inferior, fora dos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Princípios gerais de formação profissional)**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua, ou sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, um número de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser substituído no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral, ou (em alternativa) ser concedida dispensa ao trabalhador pelo período de tempo correspondente às horas de formação em período pós-laboral, nos três dias úteis seguintes.

## CAPÍTULO V

**(Local de trabalho)**Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Local de trabalho)**

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Mobilidade geográfica)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, num município limítrofe ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes circunstâncias:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- Em caso de alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, o trabalhador tem direito ao custeamento do acréscimo das despesas de deslocação para o novo local de trabalho se o valor mais reduzido dos custos de deslocação para o novo local de trabalho (incluindo em transportes públicos, se for essa a solução

mais económica desde que garanta o cumprimento do horário de trabalho e o descanso diário) for superior ao dos custos mínimos de deslocação para o anterior local de trabalho, sendo a empresa responsável por essa diferença.

4- A alteração do local de trabalho dentro do mesmo município não confere ao trabalhador o direito a custeamento do acréscimo de despesas previsto no número anterior.

5- A transferência temporária não pode exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência do trabalho.

6- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, nos termos de regulamento interno da empresa ou de política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei poderá conter também os princípios e recomendações que constem do regulamento interno ou da política em vigor que, se existirem, estarão disponíveis para consulta pelos trabalhadores.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada pelo empregador compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, assim como reúna as condições de tecnologias de informação e de comunicação, estando a empresa disponível para prestar apoio em consonância com a política em vigor relativamente ao modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias de teletrabalho poderá variar de acordo com a política em vigor e/ou por acordo com o superior hierárquico.

6- Por forma a evitar o isolamento do trabalhador, o empregador promoverá as medidas necessárias para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica nas instalações da empresa, no mínimo uma vez a cada dois meses.

7- Salvo indicação da empresa em contrário, o trabalhador que preste atividade em regime de teletrabalho manterá o horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em regime de trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará para fins exclusivamente profissionais os equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido fornecidos ou disponibilizados pela empresa e cuja propriedade pertence à empresa.

9- O trabalhador obriga-se a fazer uma utilização adequada e prudente dos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido disponibilizados para a prestação de teletrabalho, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios, designadamente, mas sem limitar, software.

10- Os custos inerentes à instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho são da responsabilidade da empresa.

11- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

12- Para compensar o trabalhador pelo acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, a empresa pagará ao trabalhador a importância de 2,00 €, por cada dia de teletrabalho efetivamente prestado, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

13- O valor que se venha a apurar nos termos referidos no número anterior será pago juntamente com o processamento salarial do respetivo mês, sob a rubrica apoio de despesas de teletrabalho.

14- Salvo acordo expresso em contrário no caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo determinado, com início na data estabelecida no acordo, por períodos de 6 meses, que se renovarão automaticamente por iguais períodos, desde que nenhuma das partes denuncie o acordo, por escrito, até 30 dias antes do seu termo.

15- Nas situações em que a prestação de teletrabalho vigore por tempo indeterminado, qualquer das partes pode denunciar o acordo, por escrito, com a antecedência mínima de 60 dias.

16- Cessando o acordo para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso *inter* jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa poderá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### (Duração e organização do tempo de trabalho)

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e de 7 horas diárias.

2- O período de trabalho diário poderá interrompido por um intervalo para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, nos casos de jornada intensiva ou mediante solicitação do trabalhador, o intervalo para refeição poderá ser reduzido ou excluído.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Jornada intensiva)

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de sete horas, entre as 8h00 e as 15h00, com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho, todas as sextas-feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário e trabalho suplementar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal obrigatório e complementar)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada semana a dois dias de descanso, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e neste AE.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos referidos dias de descanso e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, salvo nos casos previstos na lei.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, a qual será paga com os acréscimos previstos na lei acrescidos de 20 % e/ou mediante redução equivalente do tempo de trabalho, consoante o acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

4- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

1- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- O trabalho noturno é remunerado de acordo com os acréscimos previstos na lei.

3- A empresa poderá optar por remunerar o trabalho noturno através de redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que tenham as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III) e coordenador(a) (grau III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Banco de horas)

1- A organização do tempo de trabalho obedecerá ao regime do banco de horas, nos termos previstos nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

4- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão da empresa, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

5- Quando a empresa pretenda utilizar o banco de horas, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- Caso haja lugar à redução prevista na alínea a) do número 4, o período de redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador na semana seguinte ou, na sua falta, por iniciativa da empresa.

7- Para efeitos do número anterior, qualquer das partes deve informar a outra da utilização da redução com uma antecedência mínima de 2 dias.

8- A utilização do banco de horas pelo trabalhador nas situações em que não há saldo de trabalho prestado em acréscimo a favor do trabalhador carece de autorização da empresa, a solicitar pelo trabalhador com um



mínimo de 5 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

9- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano civil subsequente.

10- No caso de no final do primeiro trimestre do ano subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

11- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro trimestre ano civil subsequente consideram-se compensadas a favor da empresa.

12- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de banco de horas.

## CAPÍTULO VII

### (Férias, faltas e interrupção do trabalho)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- A duração do período anual de férias estipulado no presente acordo permanecerá em vigor na medida em que a duração total do período de férias resultante da lei não seja mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### \*Faltas\*

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) 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 menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Interrupção do período de férias)**

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
- c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas; e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- e) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Feriados)**

1- Os feriados obrigatórios são determinados nos termos do Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído por outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou quando aquele não exista, o feriado municipal da capital de distrito e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa confere ao trabalhador, no dia do seu aniversário, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha.

4- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada reduzida, caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

5- Verificada a situação prevista no número anterior o trabalhador poderá praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, num dos três dias úteis subsequentes ao dia do seu aniversário.

## CAPÍTULO VII

**(Retribuição e outros abonos)**Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Retribuição)**

1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição as prestações atribuídas pela empresa com o intuito de compensar e/ou antecipar despesas do trabalhador incorridas com a prestação de trabalho, designadamente o subsídio de refeição, as ajudas de custo, abonos de viagem ou outras prestações equivalentes, quando suportadas pela empresa.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

5- Até ao último dia útil do mês a que respeita o pagamento da retribuição, a empresa disponibilizará ao trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Definições)

Para efeitos deste AE, entende -se por:

a) «Retribuição base mensal» a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II, aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual» o somatório das retribuições base mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) «Retribuição efetiva mensal» a retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual» o somatório das retribuições efetivos mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- A título de subsídio de refeição, o trabalhador receberá, por cada dia útil de trabalho efetivo, a quantia indicada no anexo II, a qual pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

2- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor.

3- O subsídio de refeição não é devido nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal ou nos casos em que haja lugar à prestação de teletrabalho a partir da residência do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias corresponde a um mês de retribuição efetiva mensal.

2- O montante do subsídio de férias é de valor igual ao da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito no mês imediatamente anterior ao do respetivo pagamento e, caso haja que proceder a ajustes/correções, estes serão feitos em 31 de dezembro do respetivo ano civil.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa no mês de maio de cada ano.

4- Caso o trabalhador solicite o pagamento com cinco dias de antecedência face ao início do gozo das férias ou o gozo do maior período de férias quando estas forem interpoladas, o subsídio de férias será pago até ao início das férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, processando-se nesse mês o eventual acerto ao subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Retribuição específica por isenção de horário de trabalho)**

1- As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana até 5 (cinco) horas;

c) 7 %, no regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de diretor e gestor podem renunciar à retribuição específica por isenção de horário de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

**(Benefícios)**Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da retribuição efetiva, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário, salvo as faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as faltas dadas na sequência de acidente de trabalho;

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos;

c) Inexistência de faltas injustificadas;

d) Inexistência de sanções disciplinares.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade, e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa acima indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) 3 dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) 4 dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) 5 dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre a empresa e o trabalhador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à retribuição efetiva diária correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- Ao número de dias de licença com retribuição conferidas nos termos do número 3 são deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, salvo as seguintes:

a) As justificadas, até 4 por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges;

c) As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

d) As faltas dadas na sequência de acidente de trabalho.

6- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

7- A contagem dos múltiplos dos 5 anos de permanência do trabalhador na empresa é feita por referência à data de início do contrato de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Complemento ao subsídio por doença)**

1- A empresa obriga-se a pagar ao trabalhador, quando se encontre doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- O valor do complemento de subsídio de doença está limitado a 35 % da retribuição efetiva mensal do trabalhador.

4- A título de adiantamento, e em conjunto com o valor do subsídio de doença que o trabalhador tenha direito a receber da Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador o complemento previsto na presente cláusula.

5- A aplicação desta cláusula não confere ao trabalhador o direito de receber uma compensação superior à sua retribuição mensal líquida.

6- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do Subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

7- No caso de os serviços de Segurança Social pagarem o subsídio de doença diretamente ao trabalhador, o trabalhador está obrigado a entregar a totalidade do valor recebido à empresa no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave e fundamento para perda do benefício previsto na presente cláusula com efeitos imediatos, salvo em caso de justo impedimento e desde que justificado por documento idóneo.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa proceder à compensação deste valor com crédito que tenha sobre o trabalhador, designadamente quando o trabalhador não o restitua voluntariamente nos termos previstos no n.º 7.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Complemento por acidente de trabalho)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Seguro de saúde)**

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador deverá consultar as condições gerais e particulares da apólice em cada momento em vigor.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- As comparticipações referidas nos números anteriores têm o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creches e pré-escolar: ..... 40,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): ..... 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): ..... 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): ..... 120,00 €;
- e) Ensino politécnico e universitário (com limite de 25 anos): ..... 120,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 15 de julho e 31 de outubro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga no prazo de 30 dias após a data em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

## CAPÍTULO IX

### (Plano de poupança e pré-reforma)

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam

suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano individual de reforma verificar-se-á no ano seguinte àquele em que o trabalhador complete 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, exceto quando o trabalhador já tenha prestado atividade noutra empresa do setor segurador e, ao serviço dessa empresa, tenha prestado pelo menos 2 anos de trabalho efetivo, situação em que se iniciarão de imediato as contribuições.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

## CAPÍTULO X

### (Ajudas de custo)

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades em que presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores fixados no anexo III.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, devendo para o efeito comunicar tal opção ao trabalhador até ao início da deslocação.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito à atribuição de ajudas de custo ou a ser reembolsado das inerentes despesas, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Quebras de caixa)**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

**CAPÍTULO XI**

**(Vicissitudes contratuais)**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Cedência ocasional)**

- 1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores, contratados por tempo indeterminado, a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência.
- 2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.
- 3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
- 4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previsto na lei.

**CAPÍTULO XII**

**(Saúde e segurança no trabalho)**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Medicina no trabalho)**

- 1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.
- 2- A empresa irá organizar a realização dos seguintes exames de saúde:
  - a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;
  - b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
  - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.
- 3- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.



4- Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

#### Cláusula 57.B

##### (Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por este autorizados.

### CAPÍTULO XIII

#### (Atividade sindical)

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Trabalhadores dirigentes sindicais)**

- 1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.
- 3- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.
- 4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Quotização sindical)**

- 1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.
- 2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## CAPÍTULO XIV

**(Comissão paritária)**Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

- 1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.
- 2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.
- 3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.
- 4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária, deverá constar elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

**(Disposições finais)**Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Reclassificação profissional)**

- 1- Com a entrada em vigor deste AE, proceder-se-á automaticamente à reclassificação profissional nos termos do anexo VI, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce.
- 2- Não pode haver diminuição da retribuição base ou da retribuição efetiva auferida à data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Sucessão de convenções coletivas)**

- 1- As Partes acordam que ficam expressamente ressalvados os efeitos atribuídos por aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa no que respeita:
  - a) Ao valor acumulado dos prémios de antiguidade vencidos até 31 de dezembro de 2013, o qual será mantido como componente fixa da retribuição, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data;

b) Ao valor dos suplementos de retribuição auferidos pelo trabalhador em 15 de janeiro de 2012, o qual será mantido na retribuição e poderá ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não sejam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**\*Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados\***

Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

## ANEXO I

**(Categorias profissionais)**

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das políticas da empresa, podendo ainda supervisionar áreas de negócio ou funcionais.		Diretor(a) coordenador(a)	Diretor(a) coordenador(a)	18
		Responsável de área grau III	<p>Chefe de serviços</p> <p>Responsável auditoria</p> <p>Responsável comercial</p> <p>Responsável técnico(a)</p> <p>Responsável comunicação</p> <p>Responsável informático(a)</p> <p>Responsável jurídico(a)</p> <p>Responsável marketing</p> <p>Responsável organização</p> <p>Responsável produção</p> <p>Responsável recursos humanos</p> <p>Responsável financeiro(a) e administrativo(a)</p> <p>Responsável sinistros</p>	17 16
Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).	Gestão	Responsável de área grau I		15
Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.		Coordenador(a) grau III	Coordenador(a) produção	Coordenador(a) produção
	Coordenador(a) grau II	Coordenador(a) grau II	<p>Coordenador(a) auditoria</p> <p>Coordenador(a) comercial</p> <p>Coordenador(a) comunicação</p> <p>Coordenador(a) financeiro(a)</p> <p>Coordenador(a) informático(a)</p> <p>Coordenador(a) jurídico(a)</p> <p>Coordenador(a) marketing</p> <p>Coordenador(a) organização</p> <p>Coordenador(a) recursos humanos</p> <p>Coordenador(a) sinistros</p> <p>Coordenador(a) técnico(a)</p>	13
	Coordenador(a) grau I			12

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), dinamiza e implementa os planos comerciais garantindo a contratação e execução dos serviços das áreas da sua competência, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior. Dependendo do grau de responsabilidade que lhe for atribuído, essa autonomia poderá estar subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. A atividade pode ser exercida fora da empresa.	Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Gestor Técnico Subscriber(a)	15
Executa e assume responsabilidades por atividades operacionais, internas ou externas, de natureza predominantemente técnica, que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa.		Técnico(a) grau III	Técnico comercial Subscriber(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projetos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.		Técnico(a) grau II  Técnico(a) grau I	Técnico comercial Analista legal Subscriber(a) Perito de fraude Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	11 10 9 8

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos	10
		Especialista operacional grau III	Gestor(a) produção	8
			Gestor(a) sinistros	7
		Especialista operacional grau II	Especialista operacional	6
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	Operacional	Especialista operacional grau I	Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	5
		Assistente operacional grau III	Administrativo(a)	4
			Assistente	3
		Assistente operacional grau II	Operador(a)	2
Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Apoio	Auxiliar geral	Assistente de sinistros	1

## ANEXO II

**(Retribuição base e subsídio de refeição)**

Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Retribuição base mensal anterior	Retribuição base mensal
18	2 974,08 €	3 057,35 €
17	2 655,16 €	2 729,50 €
16	2 421,42 €	2 489,21 €
15	2 283,66 €	2 347,60 €
14	2 093,14 €	2 151,74 €
13	2 006,32 €	2 062,49 €
12	1 857,71 €	1 909,72 €
11	1 658,67 €	1 705,11 €
10	1 487,04 €	1 528,67 €
9	1 369,74 €	1 408,10 €
8	1 308,84 €	1 345,48 €
7	1 170,75 €	1 203,53 €
6	1 042,80 €	1 072,00 €
5	977,34 €	1 004,70 €
4	911,87 €	937,40 €
3	818,86 €	841,78 €
2	725,86 €	791,00 €
1	705,00 €	768,00 €

**A) Subsídio de refeição**

Subsídio diário de refeição para 2023 (cláusula 37.<sup>a</sup>): 10,75 €.

**B) Produção de efeitos**

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes das alíneas anteriores produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2023.

## ANEXO III

**(Outras cláusulas de expressão pecuniária)**

Cláusulas	Valores
Cláusula 51. <sup>a</sup> - Valor das despesas de serviço em Portugal:	2023
Por diária completa	75,20 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €
Cláusula 51. <sup>a</sup> - Valor por km	0,40 €
Cláusula 52. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

## ANEXO IV

## (Condições de referência do seguro de saúde)

Garantias	Cap. máx. ano/pes. segura	Na rede AdvanceCare		Fora rede		Outras condições
		Pessoa segura	Segurador	Pessoa segura	Segurador	
Assistência médica hospitalar (CE 00)	30 000,00 €	10 %	90 %	30 %	70 %	Limite fora de rede máx. 7,00 € garantimos os tratamentos relativos à miopia, hipermetropia e astigmatismo se => 4 dioptrias
Assistência médica ambulatoria (CE 01)	3 000,00 €	12,50 €	100 %	40 %	60 %	Limite participação de consultas fora de rede 50,00 € e os tratamentos de medicina física e reabilitação só estão garantidos em caso de AVC. Pós cirurgia e acidente - Limite 15 sessões. Cinesiterapia garantida por doença respiratória - Limite 6 sessões
Consultas						
Consultas urgência		25,00 €	100 %			
Análises clínicas (co-pagamento p/análise)		20 % Mín 1,00 €	80 %			
Anatomia patológica		7,50 €	100 %			
RX		7,50 €	100 %			
Ecografias		12,50 €	100 %			
TAC		17,50 €	100 %			
RMN		65,00 €	100 %			
Tratamentos de medicina física e reabilitação		8,00 €	100 %			
Outras despesas		10 %	90 %			
Estomatologia (CE 03)	300,00 €	13,00 € p/visita	100 %	30 %	70 %	
Consultas e tratamentos						
Próteses estomatológicas, EAD; Aparelhos						
Ortodôncia e manutenção; Implantes; Tratamentos		10 %	90 %			
Profilaxia e cirurgias						
Próteses e ortóteses (CE 04)	1 000,00 €	Acesso aos preços convencionados da rede		20 %	80 %	
Ortóteses oftalmológicas Limite anual	150,00 €					
Partos (CE 05)	3 000,00 €	10 % mín. 250,00 € máx. 500,00 €	100 %	20 %	80 %	Limite fora de rede máx. - 7,00 €
Assistência às pessoas (CE 12)	Ilimitado	15,00 €	Co-pagamento por visita médica domiciliária			
2.ª opinião médica (CE 14)	Ilimitado					



## ANEXO V

**(Plano individual de reforma)**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>, a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente Anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto Sobre o Rendimento de Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

## ANEXO VI

**Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012 e as categorias deste AE**

Grupo	Categorias neste AE	Funções (ilustrativo) neste AE	Nível salarial neste AE	Categorias no CCT 2012	Banda salarial no CCT 2012
Gestão	Director(a) coordenador(a)	Director coordenador(a)	18	N/A	N/A
	Responsável área grau III	Chefe de serviços	17	Gestor comercial	B
	Responsável área grau II	Responsável auditoria Responsável comercial	16	Gestor comercial	
	Responsável área grau I	Responsável técnico(a) Responsável comunicação Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros	15	Gestor operacional	
	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção	14	Coordenador operacional	D
	Coordenador(a) grau II	Coordenador auditoria Coordenador comercial	13		
	Coordenador grau I	Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	12		
Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscritor(a)	15	Gestor técnico/ operacional/ comercial Coordenador operacional Técnico especialista operacional	B C D E

Técnico	Técnico(a) grau III	Técnico comercial Subscriber(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13	Gestor técnico Coordenador operacional Especialista operacional Técnico	B C D E
	Técnico(a) grau II	Analista legal Subscriber(a)	11 10	Especialista operacional Técnico	
	Técnico(a) grau I	Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	9 8	Coordenador operacional Especialista operacional	
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	10	Coordenador operacional Especialista operacional	D E
	Especialista operacional grau III		8 7	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau II		6	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau I		5	Especialista operacional	
	Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a) Assistente de sinistros	4	Assistente operacional	F
	Assistente operacional grau II		3		
	Assistente operacional grau I		2		
Apoio	Auxiliar geral		1	Auxiliar geral	G

Celebrado em Lisboa, no dia 25 de janeiro de 2023.

Pela AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal:

*Ana Gradiz Correia*, procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, presidente da direção, na qualidade de mandatária.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, 1.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de Mandatária - Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 40/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- Mantém a redação em vigor.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

4 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,55 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Alimentação a bordo**

- 1- *(Mantém a redação em vigor.)*
- 2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:
- Pequeno almoço ..... 3,80 €;
  - Almoço e jantar ..... 10,50 €;
  - Ceia ..... 3,80 €.
- 3 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente revisão mantêm a redação em vigor.

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais**

**(Em vigor de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)**

**A - Área marítima, operacional e comercial**

Níveis	Categorias profissionais	Escalações salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 191,00	1 227,00	1 264,00	1 302,00	1 342,00	1 383,00	1 425,00
	Diretor cruzeiro II							
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha	1 124,00	1 158,00	1 193,00	1 229,00	1 266,00	1 304,00	1 344,00
	Chefe de serviços operacional II							
	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>							
III	Chefe pasteleiro	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00	1 263,00
	Chefe de serviços operacional I							
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00	1 183,00

V	Assistente bordo II	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar							
	Chefe de receção							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 2. <sup>a</sup>							
	Técnico operacional II							
VI	Assistente bordo I	933,00	961,00	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 1. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 3. <sup>a</sup>							
	Rececionista							
	Técnico operacional I							
VII	Ajudante maquinista	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00	1 003,00
	Assistente operacional II							
	Marinheiro TL							
VIII	Ajudante cozinha	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00	939,00	968,00
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 2. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 2. <sup>a</sup>							
	Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL							
	Vigia II							
IX	Ajudante de bar	782,00	806,00	831,00	856,00	882,00	909,00	937,00
	Assistente operacional I							
	Copeiro II							
	Vigia I							
X	Copeiro I	767,00	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00

**B - Área de gestão e administrativa**

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 806,00	1 861,00	1 917,00	1 975,00	2 035,00	2 097,00	2 160,00
II	Chefe de serviços III	1 437,00	1 481,00	1 526,00	1 572,00	1 620,00	1 669,00	1 720,00
	Técnico oficial de contas II							
III	Chefe de serviços II	1 180,00	1 216,00	1 253,00	1 291,00	1 330,00	1 370,00	1 412,00
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II	1 043,00	1 075,00	1 108,00	1 142,00	1 177,00	1 213,00	1 250,00
	Chefe de serviços I							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
V	Assessor direção I	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VI	Secretário I	904,00	932,00	960,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 082,00
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
VII	Assistente administrativo II	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00	1 003,00
	Telefonista/rececionista II							
VIII	Assistente administrativo I	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Telefonista/rececionista I							
IX	Auxiliar administrativo I	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00
	Empregado limpeza I							

Vila Nova de Gaia, 26 de janeiro de 2022.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

*Paulo Jorge Veloso Fonseca*, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 42/2023, 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 Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 20 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Designação, natureza e âmbito**

1- O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC, adiante designado por SNPVC ou sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores nela filiados, e que exerçam a atividade profissional referida no número seguinte, em consonância com os presentes estatutos.

2- O sindicato representa os trabalhadores que exerçam a profissão de tripulante de cabine em empresas com sede, base ou representação em território nacional, nos termos do estabelecido em regulamento do associado.

3- O sindicato é dotado de personalidade jurídica, administração e funcionamentos autónomos, abrangendo todo o território nacional.

## Artigo 2.º

**Sede e delegações**

1- O sindicato tem a sua sede na Avenida Almirante Gago Coutinho, n.º 90, 1700-031 Lisboa, concelho de Lisboa.

2- Por deliberação fundamentada da assembleia geral, a sede do sindicato poderá ser alterada, dentro dos limites da Área Metropolitana de Lisboa.

3- O sindicato poderá criar, por proposta da direção e deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação noutras localidades.

## Artigo 3.º

**Princípios**

O sindicato:

a) Rege a sua ação pelos princípios da liberdade sindical, do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical, respeitando a livre expressão de



todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria;

*b)* Rege-se por estatutos e regulamentos por ele aprovados, elege e destitui livremente os titulares dos seus órgãos de entre os associados e organiza a sua gestão e atividade;

*c)* Defende e promove por todos os meios ao seu alcance os interesses individuais e coletivos dos associados, enquanto decorram da sua condição de trabalhador, sem prejuízo do interesse coletivo;

*d)* Exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, ao Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao sindicato;

*e)* Está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

#### Artigo 4.º

##### Atribuições e competências

O sindicato tem por atribuições, nomeadamente as seguintes:

*a)* A defesa e promoção, individual ou coletiva, dos direitos e interesses profissionais, sociais e morais dos seus associados;

*b)* A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respetivas entidades empregadoras e outras entidades externas;

*c)* A negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

*d)* A participação na elaboração da legislação do trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho ou outros assuntos da sua especialidade;

*e)* A fiscalização da aplicação das leis de trabalho e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

*f)* Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses laborais dos associados, quando previstas em legislação;

*g)* Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores, designadamente a comissão de trabalhadores ou outra que seja constituída para os mesmos fins;

*h)* Apoiar ainda os trabalhadores que representem outros trabalhadores em estruturas de gestão relacionadas com as atribuições do sindicato;

*i)* Promover e organizar ações conducentes à conquista das reivindicações dos seus associados e, nesse sentido, declarar a greve e suspendê-la;

*j)* Prestar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra, a título gratuito, aos seus associados quando decorram de conflitos emergentes das relações laborais, nos termos aqui definidos;

*k)* Iniciar e intervir nos processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

*l)* Participar nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho, legal ou convencional, temporário ou definitivo;

*m)* O sindicato poderá filiar-se ou desfiliar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais, mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

##### Meios

Para a prossecução das suas atribuições, o SNPVAC deve:

*a)* Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre todos os associados, sindicato e seus dirigentes, promovendo o interesse coletivo dos seus associados acima de interesses individuais ou de grupo;

*b)* Promover a condição de associado junto dos tripulantes para alargar a sua influência e a do movimento sindical;

*c)* Fixar e receber a quotização dos seus associados, assegurando a sua boa gestão, bem como assegurar o pagamento das contribuições estatutárias, quando devidas às organizações de que é membro;

*d)* Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais ou sindicais, nacionais ou internacionais;

e) Assegurar a informação aos seus associados, de forma periódica, publicitando por qualquer meio, a realização de reuniões e atividades;

f) Desencadear formas concretas de luta quando se demonstrarem necessárias à obtenção dos seus fins, nomeadamente decretando greves locais ou nacionais.

#### Artigo 6.º

##### Apoio jurídico ou judiciário

1- Nos termos dos estatutos, compete ao SNPVAC prestar apoio jurídico e judiciário a todos os seus associados, nos termos de regulamento próprio e sujeito nos termos seguintes:

2- O apoio jurídico consiste no aconselhamento e informação de carácter jurídico de âmbito laboral ou social, prestado gratuitamente por advogado disponibilizado pelo sindicato;

3- O apoio judiciário visa a disponibilização, por parte do SNPVAC aos seus associados, através apenas dos advogados indicados pela direção, para interposição ou contestação de ações de índole laboral ou de acidentes de trabalho, no qual sejam partes os seus associados;

4- Será decidido pela direção o apoio (pagamento integral ou comparticipação) a prestar aos associados nas despesas do tribunal, taxas de justiça, multas ou outras, assim como nas despesas extrajudiciais inerentes aos processos que correm por conta dos interessados;

5- O sindicato não patrocinará ações judiciais, nem suportará custos de ações em caso de conflitos de interesses entre associados, mesmo se de natureza laboral;

6- Excetuam-se do disposto dos números anteriores as ações coletivas nas quais seja parte o SNPVAC, em nome dos seus associados, quando estas sejam do interesse não só daqueles, mas, também, de interesse sindical mais geral ou estratégico, sendo que neste caso o sindicato cobrirá todas as despesas processuais.

#### Artigo 7.º

##### Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com o estabelecido no regulamento de tendências publicado em anexo e que faz parte integrante dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 8.º

##### Dos associados

1- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a profissão de tripulante de cabine em empresas com sede, base ou representação em território nacional, e que o requeiram nos termos do estabelecido em regulamento do associado publicado em anexo aos presentes estatutos dele fazendo parte integrante.

2- O sindicato representa ainda, com as restrições constantes dos estatutos, todos os ex-tripulantes que se encontrem na situação de pré-reformados e reformados, que preencham os requisitos e assim o solicitem.

3- A admissão dos associados é da competência da direção.

#### Artigo 9.º

##### Direitos

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- d) Reclamar perante a direção e recorrer para a assembleia geral dos atos lesivos dos seus interesses como associado, ou que julgue constituírem violação dos estatutos;
- e) Beneficiar das regalias estabelecidas pelo sindicato que, em cada momento, se encontrem em vigor;

- f) Ser informado de toda a atividade sindical;
- g) Ser esclarecidos das dúvidas existentes tendo acesso às contas, orçamentos e a todos os documentos, desde que não classificados como confidenciais.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os mesmos;
- c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus fins;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os fins do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de tripulantes na atividade sindical;
- g) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, a mudança de residência e qualquer alteração da sua situação profissional ou dos dados constantes no seu processo individual;
- h) Desempenhar com zelo, dedicação e eficiência as funções para que foi eleito ou designado;
- i) Pagar mensalmente a quotização, que será fixada pela direção anualmente e no valor de até 1,5 % da sua remuneração líquida mensal, constante em cada recibo de vencimento, salvo nos casos seguintes:
  - i) Os associados na situação de desemprego involuntário são dispensados de pagar a sua quota pelo período de 6 meses e desde que não exerçam qualquer outra profissão;
  - ii) Os associados na situação de reforma pagarão uma quota mensal no valor de 0,5 % da pensão total de reforma;
  - iii) Os associados honorários e de mérito ficam isentos de quota.

#### Artigo 11.º

##### Procedimento disciplinar

- 1- A violação dos direitos e deveres dos associados é passível de ação disciplinar a exercer nos termos dos presentes estatutos e do regulamento disciplinar que faz parte integrante deste.
- 2- Os sócios que violarem os deveres estabelecidos no presente diploma ficam sujeitos às seguintes sanções:
  - a) Advertência;
  - b) Repreensão;
  - c) Suspensão até 30 dias;
  - d) Expulsão.
- 3- São expulsos os sócios que, por atos dolosos tenham prejudicado moral ou materialmente o sindicato.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos do sindicato

#### Artigo 12.º

##### Órgãos do sindicato

- 1- Os órgãos do sindicato são a assembleia geral e os órgãos eleitos.
- 2- São órgãos eleitos a mesa da assembleia geral, a direção, o conselho de disciplina e o conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

##### Eleição dos órgãos

- 1- Os órgãos são eleitos de entre os associados do sindicato, no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, com as quotas em dia e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- A verificação de qualquer incompatibilidade implica a cessação de funções nos órgãos sociais.

3- Constituem incompatibilidade as seguintes situações não podendo concorrer às eleições para os órgãos sociais os associados que:

- a) Não tenham essa condição, há pelo menos 12 meses;
- b) Sejam delegados sindicais;
- c) Desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos órgãos sociais;
- d) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas;
- e) Não tenham exercido efetivas funções de tripulante de cabine, consecutivamente, nos seis meses imediatamente anteriores à apresentação das listas concorrentes à eleição, exceto se o não exercício tiver sido devido a motivos de doença, acidente de trabalho, gravidez, licença por adoção e licenças parentais e os demais direitos decorrentes da lei.

4- Para efeitos de participação em atos eleitorais consideram-se quotas em dia, os associados que demonstrem ter liquidado as respetivas quotizações até 60 dias antes da respetiva convocatória.

#### Artigo 14.º

##### **Duração do mandato dos órgãos**

A duração do mandato é de quatro anos e os respetivos titulares apenas podem ser reeleitos uma vez para o mesmo órgão.

#### Artigo 15.º

##### **Exercício dos cargos**

1- Os membros da direção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua atividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter direito a senha de presença por reunião, mediante deliberação tomada pela direção.

3- O subsídio e suas atualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4- A direção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

#### Artigo 16.º

##### **Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do sindicato**

1- Os membros dos órgãos sociais podem, em qualquer altura, total ou parcialmente, ser destituídos ou suspensos pela assembleia geral, desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito.

2- No caso de suspensão, demissão ou destituição de um ou mais membros dos órgãos, a sua substituição será efetuada de entre os suplentes eleitos para os respetivos órgãos e comunicada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3- A deliberação acerca da destituição de qualquer órgão social carece de uma maioria de dois terços da assembleia geral especificamente convocada para efeito.

4- No caso de destituição total de um ou mais órgãos, a assembleia geral que a deliberou e através do presidente da mesa convocará de imediato eleições extraordinárias a realizar no prazo máximo de 60 dias após a destituição, pelo processo eleitoral definido nestes estatutos, ficando os órgãos destituídos em mera gestão corrente, até à tomada de posse dos novos órgãos eleitos.

5- Em caso de o órgão destituído não aceitar continuar ou a proposta de destituição exigir substituição imediata será designada uma comissão de gestão provisória com cinco membros com origem em, pelo menos, três empresas diferentes, sendo distribuídos de imediato as funções estatutárias com o objetivo de assegurar a gestão corrente até às eleições.

6- Sempre que a demissão de um ou mais dos órgãos sociais não ocorra durante uma assembleia geral, aplica-se o regime estabelecido no número anterior.

## Artigo 17.º

### Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato.

## Artigo 18.º

### Espécies de assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode assumir a forma de reunião ordinária ou extraordinária.
- 2- A assembleia geral extraordinária pode revestir a forma de reunião de emergência, especial e eleitoral.
- 3- Por princípio, as assembleias gerais serão presenciais, podendo ser presenciais e digitais ou ainda, realizadas de forma integralmente digital em situações excecionais, nomeadamente por razões de ordem ou saúde pública, em qualquer caso por deliberação da mesa da assembleia geral.
- 4- Cabe à mesa da assembleia geral definir as formas de participação e votação dos associados que participam através do recurso de meios eletrónicos.
- 5- O voto poderá ser presencial, por procuração, por correspondência ou eletrónico, nos termos do definido nos presentes estatutos e regulamentos respetivos.
- 6- A assembleia geral pode ainda reunir para efeitos de seção de empresa, regendo-se pelas normas da assembleia geral extraordinária ou de emergência, com as seguintes especificidades:
  - a) Será constituída pelos associados da empresa referida na convocatória;
  - b) As secções de empresa têm autonomia de reunião ou de assembleia, apenas tendo competência para deliberar sobre matérias que respeitem exclusivamente a essa empresa, sendo nulas e de nenhum efeito as deliberações que ultrapassem o âmbito da competência referida na alínea anterior;
  - c) A convocação das assembleias gerais é efetuada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos prazos e termos regulados pelo regulamento respetivo para as reuniões extraordinárias;
  - d) A ordem de trabalhos apenas pode incluir assuntos gerais ou específicos da empresa em causa;
  - e) Das suas decisões cabe recurso para a assembleia geral do sindicato;
  - f) Apenas poderão assistir os associados que pertençam à empresa em causa, exceção feita aos membros dos órgãos do sindicato que podem assistir e usar da palavra.

## Artigo 19.º

### Assembleia geral ordinária - Convocação e competências

- 1- A assembleia geral ordinária reúne obrigatória e anualmente:
  - a) Até ao dia 30 de novembro, para apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual, apresentado pela direção para o ano subsequente, bem como sobre o orçamento apresentado por esta para o mesmo ano subsequente, acompanhado pelo respetivo parecer do conselho fiscal;
  - b) Até ao dia 31 de março, para discutir e votar o relatório de atividade e contas da direção, do ano anterior, acompanhados pelo respetivo parecer do conselho fiscal.
- 2- A assembleia geral ordinária será convocada, a pedido da direção, com 15 dias de antecedência mínima, por anúncio publicado em um dos jornais da localidade da sede do sindicato e por comunicação individual, indicando-se, na convocatória, o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 3- Deverá ainda recorrer-se ao envio de convocatória por meios eletrónicos para o endereço de cada associado.
- 4- A assembleia geral ordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número.
- 5- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

## Artigo 20.º

### Assembleia geral extraordinária - Convocação

- 1- A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que para tal for convocada com dez dias consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais da localidade onde a assembleia se irá realizar e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento fundamentado, por escrito, de 200 ou 10 % de associados.

3- A convocação individual pode ser efetuada por envio de correio eletrónico.

4- A assembleia geral extraordinária tem por finalidade deliberar sobre todos os assuntos respeitantes ao sindicato e seus associados e que não caibam no âmbito das outras assembleias gerais, nomeadamente:

- a) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- b) Apreciar e votar, por proposta da direção, a aquisição e alienação de património do sindicato;
- c) Apreciar e discutir os atos da direção, das comissões técnicas e outras;
- d) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, sobre as propostas de expulsão dos associados;
- f) Apreciar e aprovar as propostas para admissão de associados honorários e designação dos de mérito;
- g) Apreciar e aprovar regulamentos internos;
- h) Manifestar-se sobre todas as questões propostas pelo presidente da mesa da assembleia geral à sua discussão e votação;
- i) Pronunciar-se sobre todas as matérias do âmbito da regulamentação coletiva do trabalho, em especial nos casos de conflitos coletivos de trabalho.

5- No caso de a assembleia geral ser requerida pelos associados, esta só se realizará se estiverem presentes 1/3 dos requerentes. O requerimento para a realização da assembleia geral extraordinária deverá identificar com clareza os subscritores incluindo nome, número de associado e número de documento de identificação.

6- A assembleia geral extraordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

7- Por iniciativa da mesa da assembleia geral ou por proposta da direção pode ser convocada assembleia geral extraordinária para deliberar sobre os assuntos acima referidos quando, por razões fundamentadas e face ao carácter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.

8- A ordem de trabalhos das assembleias gerais extraordinárias não pode ser preterida por fundamento algum.

9- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se estabelecido expressamente de forma diferente nos presentes estatutos.

#### Artigo 21.º

##### Assembleia geral de emergência

1- A assembleia geral extraordinária de emergência tem por funções deliberar sobre os assuntos do âmbito da assembleia geral extraordinária quando, dado o carácter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.

2- A assembleia geral extraordinária de emergência, convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou a pedido da direção, reunirá sempre que para tal for convocada com cinco dias consecutivos de antecedência.

3- A assembleia geral extraordinária de emergência reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados, ou meia hora depois com qualquer número e com a mesma ordem de trabalhos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral especial - Convocação

1- Para os efeitos de apreciação das matérias relativas a alteração dos estatutos, filiação ou desfiliação do sindicato em organizações sindicais e organismos internacionais, fusão ou integração do sindicato e destituição dos órgãos sociais, será realizada assembleia geral extraordinária especial convocada com 15 dias consecutivos de antecedência mínima, com indicação expressa e inalterada da ordem de trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria qualificada de 2/3 do número total de associados, salvo a deliberação relativa à dissolução e liquidação do sindicato, onde é exigida uma maioria qualificada de 3/4 do número total de associados.

## Artigo 23.º

### Assembleia geral eleitoral - Convocação

1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á sempre que para tal for convocada, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade da sede do sindicato e por comunicação individual, com 45 dias consecutivos de antecedência mínima, indicando-se na convocatória o dia, o local, a hora de início e de encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral eleitoral apenas pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral ou órgão que legalmente o substitua.

3- As comunicações individuais podem ser efetuadas por meios eletrónicos.

4- A assembleia geral eleitoral tem por funções eleger os membros efetivos e suplentes da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina e os membros elegíveis do conselho consultivo, nos termos dos estatutos e do regulamento disciplinar em anexo.

5- A eleição dos órgãos é efetuada nos termos dos presentes estatutos.

## Artigo 24.º

### Deliberações da assembleia geral

1- As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória.

2- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos da ordem de trabalhos constantes da convocatória, sendo nulas quaisquer deliberações contrárias aos presentes estatutos e à lei.

3- A ordem de trabalhos da assembleia geral poderá ser precedida de um período até 60 minutos para debate de outros assuntos, a requerimento da direção ou de, pelo menos, cinco associados, com indicação dos temas a abordar, apresentado até 24 horas de antecedência e aceite pela mesa da assembleia geral.

4- No caso de se verificarem dois empates sucessivos na votação do mesmo assunto, o presidente da mesa da assembleia geral dispõe de voto de qualidade.

5- Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

## Artigo 25.º

### Tipos de deliberações

1- As deliberações serão presenciais, por via eletrónica, por procuração ou por correspondência.

2- É ainda admitido o recurso ao referendo nos termos dos estatutos.

## Artigo 26.º

### Voto presencial

1- A votação presencial, é exercida com a presença física do associado em reunião e na assembleia eleitoral no exercício do voto, de forma secreta e em urna selada, nos locais que vierem a ser estabelecidos.

2- Poderá ser fixado o exercício do direito a voto de forma antecipada, nos termos do respetivo regulamento.

## Artigo 27.º

### Voto eletrónico

1- É permitido o exercício do direito a voto por via eletrónica.

2- O recurso a este tipo de voto será definido por regulamento próprio.

## Artigo 28.º

### Voto por procuração

1- É permitido o voto por procuração nas assembleias gerais extraordinárias, de emergência e secção de empresa.

2- Nos termos do número anterior têm de estar preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) A procuração tem de revestir a forma escrita, em minuta a fornecer pelo sindicato divulgada com a convocatória da assembleia geral, entregue ao presidente da mesa da assembleia para validação antes da prática de qualquer ato em representação do associado que a emitiu;

b) Para cada associado mandatário existe um limite máximo de dois associados mandantes;

c) As apresentações de procurações apenas serão justificadas por razões laborais, de assistência à família ou baixa médica do associado.

3- Para que o voto por procuração possa ser eficaz a procuração deverá ser entregue à mesa até a hora marcada para a realização da assembleia geral.

#### Artigo 29.º

##### Voto por referendo

1- É permitido o voto por referendo relativamente às seguintes matérias:

- a) Alteração de estatutos;
- b) Estabelecimento de filiação ou desfiliação do sindicato em organizações sindicais nacionais;
- c) Dissolução do sindicato.

2- No referendo é admitido o voto presencial, eletrónico e por correspondência, não sendo permitido o voto por procuração.

3- O referendo terá a duração mínima de quinze dias e um máximo de vinte e um dias consecutivos.

#### Artigo 30.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários eleitos para esses cargos de entre os associados do sindicato e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.

2- Juntamente com os membros efetivos da mesa da assembleia geral serão eleitos três suplentes.

3- Na falta do presidente, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes por ordem de lista.

#### Artigo 31.º

##### Presidente da mesa da assembleia geral

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos órgãos sociais eleitos, no mais curto prazo, nunca excedendo dez dias consecutivos após a eleição;
- c) Proceder à substituição dos membros dos órgãos sociais pelos suplentes eleitos nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultado das votações, chamando a atenção para toda e qualquer irregularidade verificada;
- e) Declarar a suspensão dos trabalhos quando tal se mostrar necessário, promovendo o respetivo reatamento com 24 horas de antecedência;
- f) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como os termos de abertura, encerramento e todas as folhas do respetivo livro;
- g) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto;
- h) Promover a divulgação e a informação entre os associados das deliberações da assembleia geral;
- i) Convocar as eleições para os órgãos do sindicato e promover a eleição dos delegados sindicais;
- j) Representar o sindicato em atos externos e institucionais, por indicação da direção.

#### Artigo 32.º

##### Secretários

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias, de acordo com os termos destes estatutos;
- b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos;
- e) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto.



### Artigo 33.º

#### Constituição da direção

1- A direção do sindicato é constituída em número ímpar, por um mínimo de 5 (cinco) membros e um máximo de 9 (nove), eleitos de entre os associados do sindicato, e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.

2- Por cada membro efetivo será eleito um suplente.

3- A direção do sindicato será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e vogais.

4- Na primeira reunião da direção, que deverá ter lugar até dez dias consecutivos após o ato de posse, será aprovada a distribuição de pelouros, dando conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.

5- A direção pode a todo o tempo proceder à alteração da distribuição dos pelouros, devendo dar igualmente conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- No impedimento de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas por qualquer dos membros presentes ou pelos membros suplentes.

### Artigo 34.º

#### Reuniões e deliberações da direção

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário, exarando em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

2- A direção só poderá reunir quando estiverem presentes mais de 2/3 dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas deliberações tomadas.

4- As deliberações serão exaradas em ata, ficarão isentos de responsabilidade os membros que se declararem em desacordo.

5- O presidente terá voto de qualidade, em caso de empate.

### Artigo 35.º

#### Competências da direção

Compete em especial à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas de cada exercício, bem como o plano de gestão anual e o orçamento para o ano seguinte, que divulgará individualmente com a antecedência em relação à assembleia geral ordinária;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo máximo de sete dias consecutivos a contar da tomada de posse desta;
- d) Elaborar e negociar propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e apresentá-los à consideração da assembleia geral e assiná-los;
- e) Solicitar a convocação de reunião da assembleia geral para resolução dos assuntos que julgue dever submeter-lhe;
- f) Solicitar reuniões dos órgãos sociais sempre que entenda dever fazê-lo e comparecer às que forem solicitadas por outros órgãos associativos;
- g) Exercer as funções disciplinares que lhe são atribuídas nestes estatutos;
- h) Decidir sobre os pedidos de admissão, readmissão e aceitar os de demissão de associados;
- i) Proporcionar aos associados a mais ampla informação sindical;
- j) Aplicar as sanções disciplinares de advertência, repreensão e suspensão;
- k) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis ou as condições contratuais livremente aceites por ambas as partes e de acordo com o princípio de solidariedade entre todos os trabalhadores;
- l) Orientar a sua atuação por forma a pôr em execução as justas reivindicações dos seus associados, justificando a eventual impossibilidade da sua concretização;
- m) Organizar e superintender os serviços administrativos, para o que criará os sectores que reconhecer úteis, e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

- n) Promover a formação de grupos de trabalho de entre os associados com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva, regulamentos, contratos e estudos;
- o) Elaborar projetos de organização e regulamentos;
- p) Proceder à coordenação de todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e sócio-económicas;
- q) Executar e fazer executar as disposições estatutárias e os regulamentos internos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- r) Dar posse aos delegados sindicais e convocar, quando necessário, reuniões com o conselho de delegados ou com os delegados sindicais das secções de empresa;
- s) Comunicar às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais eleitos ou exonerados e ainda dos que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção ou por meios eletrónicos;
- t) Declarar ou suspender a greve, nos termos dos estatutos;
- u) Proceder à classificação de documentos confidenciais e decidir sobre o acesso aos mesmos;
- v) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato e deliberar sobre as matérias que não sejam reservadas à assembleia geral.

#### Artigo 36.º

##### Presidente da direção

Compete em especial ao presidente da direção:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da direção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- b) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesa;
- c) Dar despacho ao expediente e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela reunião seguinte, na qual dará conhecimento dessas ações;
- d) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- e) Representar a direção.

#### Artigo 37.º

##### Restantes membros da direção

1- O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades substituindo-o, quer por sua indicação ou, nas suas ausências ou impedimentos.

2- Compete em especial ao tesoureiro:

- a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e ser depositário responsável dos fundos do sindicato;
- b) Processar ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião de direção, devendo os respetivos documentos ser visados pelo presidente ou vice-presidente, e por um secretário ou um vogal;
- c) Assinar os recibos e demais documentos da tesouraria;
- d) Assinar os cheques conjuntamente com o presidente ou vice-presidente, um secretário ou um vogal;
- e) Participar à direção os atrasos que houve no pagamento das quotizações e providenciar pela sua pronta regularização;
- f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;
- g) Elaborar orçamento e contas.

3- Compete em especial ao secretário:

- a) Secretariar e lavrar as atas de reuniões da direção, assiná-las e submetê-las à aprovação e assinatura dos restantes membros que tenham estado presentes;
- b) Elaborar os relatórios anuais de atividades em conjunto com os outros membros da direção;
- c) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- d) Substituir o presidente e o vice-presidente nos seus impedimentos.

4- Compete aos vogais coadjuvar os restantes membros da direção e substituí-los nos termos destes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### Forma de obrigar

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os documentos constitutivos da obrigação sejam assinados pelo presidente ou vice-presidente, pelo tesoureiro e por um secretário ou vogal.

2- A direção poderá constituir como mandatário apenas um dos seus elementos para a prática de atos específicos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 39.º

##### **Constituição do conselho fiscal**

1- O conselho fiscal é constituído por 3 membros eleitos de entre os associados do sindicato, nos termos dos presentes estatutos.

2- O conselho fiscal será constituído por um presidente, um secretário e um vogal e por cada membro efetivo será eleito um suplente.

3- O conselho fiscal apenas pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros presentes.

#### Artigo 40.º

##### **Competências do conselho fiscal**

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, que será apresentado à direção;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção, bem como sobre o orçamento;

c) Reunir periodicamente e examinar e assinar as atas das suas reuniões em livro próprio;

d) Assistir às reuniões da direção sempre que esta o julgue conveniente, para dar pareceres sobre matérias da sua competência, sem direito a voto;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral sempre que verifique a existência de qualquer irregularidade na gestão financeira do sindicato;

f) Informar a assembleia geral sobre a situação económica-financeira do sindicato sempre que isso lhe seja requerido;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares do sindicato;

h) Proceder à liquidação dos bens do sindicato no caso da sua dissolução.

#### Artigo 41.º

##### **Conselho de disciplina - Definição e competência**

1- O conselho de disciplina é o órgão a quem compete organizar e instruir os processos de inquérito e disciplinares por iniciativa da direção e propor as sanções a aplicar aos associados.

2- O conselho de disciplina é constituído por 3 membros eleitos de entre os associados do sindicato, sendo um presidente, um secretário e um vogal, elegendo-se um suplente por cada membro efetivo.

3- O conselho de disciplina apenas pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros presentes

4- O funcionamento do conselho de disciplina consta de regulamento próprio que faz parte integrante dos presentes estatutos.

5- Cabe ao conselho de disciplina, por iniciativa da direção, instaurar e instruir o processo prévio de averiguações, elaborar a nota de culpa, receber a defesa, ordenar as diligências probatórias, apreciar a prova e elaborar um relatório final com o seu parecer, o qual apresentará à direção.

6- O conselho de disciplina recorrerá aos serviços jurídicos do sindicato nos procedimentos necessários para a realização das suas competências.

#### Artigo 42.º

##### **Conselho consultivo - Definição e competência**

1- O conselho consultivo é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação do sindicato.

2- A composição e funcionamento do conselho consultivo consta de regulamento próprio que faz parte integrante dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Processo eleitoral

#### Artigo 43.º

##### Capacidade eleitoral e elegibilidade

1- Podem votar nas eleições dos órgãos sociais do sindicato todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e com as quotas em dia à data da convocação das eleições e com um mínimo de seis meses de inscrição, seguidos ou interpolados, à data da assembleia geral eleitoral.

2- Podem ser eleitos para o exercício de funções nos órgãos sociais todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, com o mínimo de doze meses consecutivos de inscrição à data da convocatória da assembleia geral eleitoral e com as quotas em dia.

3- Os associados que tenham sido eleitos para os órgãos do sindicato não podem desempenhar, nas empresas onde prestam trabalho, cargos que por sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos órgãos.

#### Artigo 44.º

##### Impedimentos

1- Não podem candidatar-se os associados que:

- a) Se encontrem nas situações de incompatibilidade previstas nos estatutos do sindicato;
- b) Sejam membros da comissão eleitoral ou da comissão de gestão provisória, se existir.

2- Os associados encontram-se impedidos de se candidatar a um terceiro mandato consecutivo ao mesmo órgão.

3- Não é permitida a candidatura simultânea a mais de um cargo dos órgãos sociais.

#### Artigo 45.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições e convocar a assembleia geral eleitoral;
- b) Organizar os cadernos eleitorais;
- c) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;
- d) Promover a constituição da comissão eleitoral;
- e) Enviar as candidaturas para apreciação à comissão eleitoral.

#### Artigo 46.º

##### Marcação das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 45 dias consecutivos de antecedência.

2- As eleições devem ter lugar dentro do primeiro trimestre do ano em que termine o mandato, exceto quando se trate de eleições antecipadas.

3- A convocatória da assembleia geral eleitoral será feita por carta, assinada pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio eletrónico com recibo de leitura.

4- A convocatória da assembleia geral eleitoral deve obrigatoriamente conter a indicação da data-limite para apresentação das listas eleitorais.

5- A convocatória deverá ainda indicar a hora de abertura e de encerramento das urnas.

#### Artigo 47.º

##### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para os órgãos do sindicato deve ser feita até ao 21.º dia anterior ao ato eleitoral e consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas que contêm a designação dos membros a eleger e órgãos para que se candidatam, acompanhadas de um termo individual da sua aceitação de candidatura, indicando um mandatário.

2- Cada lista terá de concorrer obrigatoriamente a todos os órgãos.

3- No ato de apresentação de candidatura para a direção, cada lista deve fazer a entrega do seu programa de ação e designar os elementos para a comissão eleitoral.

4- As candidaturas terão de ser subscritas por um número mínimo de 150 associados e serão designadas pelo presidente da comissão eleitoral, pelas letras do alfabeto, a solicitação das listas candidatas.

5- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas se não verificar nenhuma lista concorrente, a direção ficará em funções até à realização de novo ato eleitoral, que deverá ocorrer no prazo máximo de 90 dias sobre a data anterior.

6- Subsequentemente, em caso de nenhuma lista se apresentar a sufrágio será a direção substituída por uma comissão de gestão provisória com cinco membros com origem em, pelo menos, três empresas diferentes, sendo distribuídos de imediato as funções estatutárias com o objetivo de organizar de imediato um novo ato eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### Composição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral e três representantes de cada lista, presidida pelo presidente da mesa a quem é conferido o voto de qualidade, em caso de empate.

2- Os membros da comissão eleitoral não podem integrar as listas candidatas.

3- Verificando-se o impedimento do presidente da mesa da assembleia geral, será o mesmo substituído pelo secretário exceto se este se encontrar em idêntica situação, caso em que deverão as listas candidatas acordar na eleição de um associado que assuma essas funções.

4- A comissão eleitoral toma posse até 48 horas após o prazo limite da apresentação de candidaturas, devendo a sua composição ser afixada na sede do sindicato.

#### Artigo 49.º

##### Competências da comissão eleitoral

São competências da comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade e os impedimentos dos candidatos e receber todas as reclamações até 2 dias consecutivos após a sua posse, deliberando no prazo de 48 horas, das reclamações apresentadas;

b) Informar o mandatário das listas em que se confirmaram irregularidades, para procederem às necessárias correções dentro de um prazo de 2 dias consecutivos, após o que determinará a aceitação definitiva das candidaturas;

c) Promover a afixação e divulgação dos programas de ação das diferentes listas candidatas no sindicato e nos locais de trabalho;

d) Fiscalizar todo o processo eleitoral, distribuição e utilização das verbas atribuídas para o efeito;

e) Organizar, de acordo com a direção, a utilização dos serviços administrativos do sindicato, pelas listas concorrentes;

f) Promover a feitura e distribuição dos votos a todos os associados eleitores, até 15 dias consecutivos antes do ato eleitoral;

g) Preencher e manter em funcionamento as mesas de voto;

h) Proceder ao apuramento e divulgação dos resultados provisórios;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral, até ao máximo de 24 horas após a resolução definitiva de qualquer recurso;

l) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral, com recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 50.º

##### Sufrágio eleitoral

1- Apenas são admitidos a votar os associados que constarem do caderno eleitoral.

2- O voto é direto e secreto e poderá ser exercido presencialmente, por correspondência ou por meios eletrónicos.

3- O direito de voto é exercido direta e pessoalmente por cada associado, salvo o disposto nos números seguintes.

4- O voto presencial poderá ser efetuado antecipadamente, por recibo.

5- É admitido o voto eletrónico em alternativa ao exercício do voto presencial.

6- É permitido o voto por correspondência, devendo o respetivo boletim ser dobrado em quatro partes e introduzido num sobrescrito fechado sem qualquer marca ou identificação exterior.

#### Artigo 51.º

##### Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas relativas ao processo eleitoral será da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Outras estruturas

#### Artigo 52.º

##### Comissões técnicas

1- Junto dos órgãos podem funcionar comissões técnicas permanentes ou temporárias, compostas por associados do sindicato com a finalidade de coadjuvar o seu trabalho.

2- As comissões técnicas permanentes são livremente nomeadas e destituídas pela direção e dela dependente e têm como finalidade o estudo e proposição de soluções de problemas de carácter continuado.

3- As comissões técnicas temporárias são designadas pela assembleia geral, por proposta da direção, para estudo e proposição de soluções para problemas específicos e pontuais, bem delimitados quanto à finalidade, e terminam a sua atividade aquando da apresentação dos resultados do estudo dos assuntos para que foram designadas, ou por vontade expressa da assembleia geral.

4- As comissões técnicas serão compostas por um número máximo de cinco elementos, identificados no ato da criação e do qual é dado conhecimento ao presidente da mesa da assembleia geral para divulgação.

#### Artigo 53.º

##### Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são tripulantes de cabine, associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas empresas.

2- O mandato do delegado sindical tem a duração máxima de quatro anos, podendo recandidatar-se a novo mandato consecutivo por uma única vez.

3- Em caso de cessão de mandato os delegados sindicais mantêm-se em vigor até à realização de novas eleições, a realizar no prazo de 60 dias.

#### Artigo 54.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos pelos presentes estatutos, pela lei ou os que lhes forem determinados pela direção;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato com vista a dinamizar a ação sindical e coordenar as reivindicações e interesses imediatos e futuros dos tripulantes representados;

c) Manter informados os tripulantes da atividade sindical, nomeadamente através de reuniões e assegurar, em coordenação com a direção, que a informação do sindicato, chegue a todos os trabalhadores do seu sector;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem qualquer tripulante, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar com a direção defendendo junto desta a opinião dos tripulantes que representa e promover a execução das decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato;

f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos tripulantes que representa;

g) Cooperar com a direção no estudo e negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho, mantendo-se informados do desenrolar dos respetivos processos;

h) Incentivar os tripulantes não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

- i)* Contribuir para a formação profissional e para a promoção socioprofissional e cultural dos tripulantes;
- j)* Assegurar a sua substituição nos seus períodos de ausência, por outro delegado sindical em funções;
- k)* Comunicar imediatamente à direção do sindicato eventuais mudanças de sector;
- l)* Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto, se para tal convocados;
- m)* Manter estreito contacto com os outros delegados sindicais e com eventuais comissões sindicais e inter-sindicais de empresa ou regionais, que venham a constituir-se sendo para isso devidamente credenciados pelo sindicato;
- n)* Participar nos trabalhos do conselho de delegados para debate e análise dos problemas existentes, com o fim de aperfeiçoar o processo de dinamização e divulgação da atividade sindical;
- o)* Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato e pela lei.

#### Artigo 55.º

##### **Eleição de delegado sindical**

- 1- A designação dos delegados sindicais é da iniciativa e competência dos tripulantes que representam.
- 2- A organização do processo eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.
- 3- Cabe à direção do sindicato convocar as eleições e determinar o número de delegados sindicais a eleger por cada categoria profissional e os locais onde se realizarão as respetivas eleições.
- 4- As eleições devem realizar-se obrigatoriamente até 60 dias após a verificação da exoneração, demissão ou caducidade do mandato.
- 5- A regularidade do processo eleitoral dos delegados sindicais deve ser assegurada pela direção.
- 6- Os delegados sindicais serão credenciados como tal pela direção e gozam dos direitos e garantias estabelecidos nos estatutos, na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.
- 7- O número de delegados sindicais será definido pela direção em conformidade com as características e dimensões das empresas, conforme o estabelecido legalmente ou o acordado nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Artigo 56.º

##### **Requisitos**

- 1- Só poderão ser delegados sindicais os tripulantes associados do sindicato que reúnam as seguintes condições:
  - a)* Estejam no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e com as quotas em dia;
  - b)* Não façam parte dos órgãos do sindicato;
  - c)* Tenham exercido efetivas funções de tripulante de cabine, consecutivamente, nos 12 meses imediatamente anteriores à apresentação das listas concorrentes à eleição, exceto se o não exercício tiver sido devido a qualquer motivo previsto na lei;
  - d)* Não se encontrem abrangidas por nenhuma das incompatibilidades previstas no artigo 13.º, número 3, alíneas *c)* e *d)*.
- 2- Os associados que tenham sido eleitos para delegados sindicais não podem desempenhar nas empresas onde trabalham, cargos, que pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

#### Artigo 57.º

##### **Exercício do voto dos delegados sindicais**

- 1- A votação dos delegados sindicais é realizada pelos associados de cada uma das empresas através de voto direto e secreto e presencial, enviado por correspondência ou realizado por via eletrónica, não sendo permitido o voto por procuração, aplicando-se as regras constantes do regulamento eleitoral.
- 2- As votações incidirão sobre os associados que previamente tenham declarado aceitar a candidatura.
- 3- Consideram-se eleitos os associados sobre os quais incida o maior número de votos.

#### Artigo 58.º

##### **Exoneração ou renúncia**

- 1- Os delegados sindicais serão exonerados por escrutínio direto e secreto dos tripulantes que os elegeram.
- 2- A exoneração poderá ter lugar a todo o tempo:

a) Dependendo unicamente da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos tripulantes que representam, a requerimento fundamentado dirigido à direção, de um mínimo de 20 % dos associados da categoria profissional a que estão afetos;

b) Pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade, nomeadamente a perda de categoria profissional a que se encontravam afetos.

3- Os delegados sindicais poderão ainda renunciar ao cargo para que foram eleitos, dando conhecimento desse facto à direção.

#### Artigo 59.º

##### Conselho de delegados

1- O conselho de delegados é composto pelos delegados sindicais de todas as empresas e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a situação político-sindical e pronunciar-se sobre questões que lhe sejam apresentadas pela direção, não tendo as suas deliberações carácter vinculativo, exceto para os próprios delegados sindicais.

2- O conselho de delegados é presidido e convocado pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de 2/3 dos delegados existentes.

3- O conselho de delegados reúne, pelo menos uma vez por ano em sessão ordinária, por convocação da direção ou, extraordinariamente, a requerimento de 2/3 dos delegados.

### CAPÍTULO VI

#### Administração financeira

#### Artigo 60.º

##### Princípios da administração financeira

A administração financeira do sindicato obedece aos princípios da boa gestão dos recursos, transparência, planeamento e controlo financeiro.

#### Artigo 61.º

##### Receitas

Constituem receitas do sindicato as quotas, as contribuições eventuais, rendas ou receitas extraordinárias.

#### Artigo 62.º

##### Fundo de maneo

Os valores monetários serão depositados em qualquer instituição de crédito, não podendo estar em cofre mais que 5 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de maneo.

#### Artigo 63.º

##### Ordens de pagamento e cheques

1- As ordens de pagamento e os cheques serão obrigatoriamente validados e assinados pelo presidente ou vice-presidente, pelo tesoureiro e por um secretário ou por um vogal.

2- No início de cada mandato, a direção delibera sobre as formas de execução de pagamentos por via eletrónica, observando o disposto no número anterior.

#### Artigo 64.º

##### Destino das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato de acordo com estes estatutos;

b) Creditação no fundo de reserva de 5 % do saldo de conta de cada exercício anual destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;

c) Creditação de 5 % do saldo de cada exercício anual no fundo de solidariedade/greve.



## CAPÍTULO VII

### **Fusão, integração e dissolução**

#### Artigo 65.º

##### **Competência e deliberação**

A fusão, a integração e a dissolução do sindicato só se verificará após deliberação da assembleia geral especial expressamente convocada para o efeito, sem prejuízo do disposto nos estatutos relativo ao referendo.

#### Artigo 66.º

##### **Destino do património do sindicato**

A assembleia geral que deliberar a fusão, a integração ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que as mesmas se processarão, não podendo em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO VIII

### **Dos símbolos e bandeira**

#### Artigo 67.º

##### **Símbolo**

1- O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC adota as siglas SNPVAC e tem como símbolo o emblema que se junta em anexo e que se encontra registado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) sob o número de processo 8890, ao dia 6 de novembro de 2007.

2- O sindicato adota ainda como logotipo o resultante do registo número 436341, concedido pelo Despacho de Concessão n.º 437/2018, de 1 de março de 2018 do INPI.

#### Artigo 68.º

##### **Bandeira**

A bandeira do sindicato é de cor azul e com o símbolo do sindicato ao centro, conforme cópia retratada que se junta em anexo.

## CAPÍTULO IX

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 69.º

##### **Disposições finais**

A direção do SNPVAC apresentará em cada orçamento na assembleia geral ordinária de novembro, um estudo abalizado sobre a viabilidade da criação e posterior reforço e manutenção de um plano de poupança com o objetivo de constituir um complemento para a idade de reforma dos associados referidos no número 2 do artigo 1.º destes estatutos e que não ponha em causa a sustentabilidade do sindicato.

#### Artigo 70.º

##### **Regulamentos**

1- O direito de tendência, o funcionamento da assembleia geral, do conselho consultivo, de disciplina, as questões relativas às eleições dos órgãos e o plano de saúde, bem como o processo eleitoral serão objeto de regulamentos específicos.

2- Os regulamentos referidos no número anterior serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos fazendo parte integrante deles.

### Artigo 71.º

#### Plano de saúde

1- Os associados dispõem de um plano de saúde próprio promovido pelo sindicato como complemento de apoio às suas necessidades.

2- A matéria relativa ao plano de saúde constará de regulamento próprio e de disposições expressas quanto aos procedimentos em «manual de procedimentos» específico a aprovar pela direção.

### Artigo 72.º

#### Disposições transitórias

1- O atual mandato dos órgãos sociais mantem-se até final, aplicando-se as disposições aprovadas, exceto naquilo que não violar a integridade do mandato.

2- O disposto no artigo 14.º relativo à duração e limitação do mandato aplicar-se-á apenas a partir do final do mandato em curso.

3- Nos 90 dias seguintes após a entrada em vigor dos presentes estatutos, a mesa da assembleia geral organizará um processo eleitoral em lista e relativos aos novos órgãos agora criados, cujo mandato cessará em simultâneo com o final do mandato em curso.

### Artigo 73.º

#### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO I

### Regulamento do associado

#### Artigo 1.º

##### Filiação

Têm o direito de se filiar no sindicato, todos os tripulantes que se proponham contribuir para a realização dos fins do sindicato e que preencham as condições previstas nos estatutos e no presente regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Admissão

1- A admissão resulta de ato voluntário do interessado e a decisão constitui competência exclusiva da direção e deve ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.

2- No ato da inscrição, é exigido o preenchimento de formulário próprio, em papel ou através meios informáticos e será exigido comprovativo da qualidade de tripulante de cabine ou prova da sua situação.

3- Qualquer admissão baseada em documentos e/ou declarações que se comprovem ser falsas será considerada nula e sem efeito, sem prejuízo de participação às entidades próprias.

4- Com a admissão, o associado tem o direito de receber um exemplar dos estatutos, os regulamentos em vigor, o cartão de identificação e o instrumento de regulamentação coletiva em vigor, sendo o caso.

#### Artigo 3.º

##### Qualidade de associado

1- A qualidade de associado prova-se pela inscrição em registo apropriado que a associação obrigatoriamente possuirá.

2- A qualidade de associado não é transmissível quer por ato entre vivos quer por sucessão.

#### Artigo 4.º

##### Manutenção da qualidade de sócio

1- Mantém a qualidade de associados:

- a) Os associados que se encontrem na situação de licença sem vencimento, enquanto se mantiver essa situação e que não exerçam qualquer outra profissão;
- b) Os associados que rescindam os seus contratos de trabalho e que não passem a exercer qualquer outra profissão;
- c) Os associados que involuntariamente perderem a sua licença de voo e que não passem a exercer qualquer outra profissão;
- d) Os associados requisitados ou em exercício de funções públicas;
- e) Os associados que passarem à situação de pré-reforma ou de reforma;
- f) Transitoriamente e pelo prazo de seis meses é possível manter a sua condição de associado aos tripulantes em situação de desemprego, se não obtiverem um novo emprego com uma categoria profissional diferente e com a exclusão do acesso aos benefícios financeiros, nomeadamente os previstos no plano de saúde.

2- Os associados em situação de pré-reforma ou reforma podem intervir nas assembleias gerais, não podendo apresentar requerimentos, subscrever propostas ou moções e votar,

#### Artigo 5.º

##### Associado honorário e associado de mérito

A assembleia geral, por proposta do presidente da mesa, da direção e do conselho fiscal, ou ainda por iniciativa de 200 ou 10 % dos associados do SNPVAC, devidamente identificados, pode atribuir os títulos de:

- a) Associado honorário às pessoas individuais ou coletivas que tenham prestado importantes serviços à aviação civil nacional ou a este sindicato, bem como aos nacionais e estrangeiros que tenham contribuído para o desenvolvimento da aviação civil mundial;
- b) Associado de mérito, aos associados que se distingam por serviços relevantes prestados ao sindicato, à classe ou à aviação civil.

#### Artigo 6.º

##### Direitos

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- d) Reclamar perante a direção e recorrer para a assembleia geral dos atos lesivos dos seus interesses como associado, ou que julgue constituírem violação dos estatutos;
- e) Beneficiar das regalias estabelecidas pelo sindicato que, em cada momento, se encontrem em vigor;
- f) Ser informado de toda a atividade sindical;
- g) Ser esclarecidos das dúvidas existentes tendo acesso às contas, orçamentos e a todos os documentos, desde que não classificados como confidenciais.

#### Artigo 7.º

##### Deveres

1- São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Observar as disposições estatutárias e regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os mesmos;
- c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus fins;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os fins do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de tripulantes na atividade sindical;

g) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, a mudança de residência e qualquer alteração da sua situação profissional ou dos dados constantes no seu processo individual;

h) Desempenhar com zelo, dedicação e eficiência as funções para que foi eleito ou designado;

i) Pagar mensalmente a quotização, que será fixada pela direção anualmente e no valor de 1,5 % da sua remuneração líquida mensal, constante em cada recibo de vencimento, salvo nos casos seguintes:

i) Os associados na situação de desemprego involuntário são dispensados de pagar a sua quota pelo período de 6 meses e desde que não exerçam qualquer outra profissão;

ii) Os associados em situação de desemprego resultante de rescisão amigável podem manter essa condição, mediante o pagamento de quota no valor de 1,1 % calculado sobre a média das 3 últimas remunerações recebidas, e desde que não exerçam outra profissão;

iii) Os associados na situação de reforma pagarão uma quota mensal no valor de 0,5 % da pensão total de reforma;

iv) Os associados honorários e de mérito ficam isentos de quota.

2- Em situações excepcionais devidamente fundamentadas, pode a direção, suspender ou reduzir os valores da quotização, definindo condições e duração de tal decisão, não podendo nunca ser inferior o valor da quota a 1,1 % da remuneração líquida mensal.

#### Artigo 8.º

##### Condições do exercício dos direitos

1- Os associados só podem exercer os direitos referidos nos presentes estatutos, se tiverem em dia o pagamento das suas quotas.

2- O exercício do direito a eleger é adquirido ao fim de seis meses de associado.

3- Só são elegíveis para os órgãos sociais, os associados que, cumulativamente estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos, sejam maiores e tenham pelo menos um ano de vida associativa.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado, exceto os que se encontrem na situação de pré-reforma ou reforma, os trabalhadores que:

a) Deixarem de exercer a atividade profissional de tripulante de cabine;

b) Deixarem de pagar as quotas devidas durante três meses consecutivos e que, depois de notificados, para a respetiva regularização, por carta registada com aviso de receção, o não fizerem no prazo de 30 dias consecutivos após a receção do aviso;

c) Os que forem demitidos nos termos previstos no presente regulamento ou sejam punidos com a pena de expulsão;

d) Os que pedirem a sua exoneração, mediante comunicação escrita à direção.

2- O associado que por qualquer forma deixar de pertencer ao sindicato não tem direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

#### Artigo 10.º

##### Readmissão

1- A readmissão de associados é da competência da direção.

2- Da recusa da readmissão cabe recurso para o presidente da mesa da assembleia geral.

3- Os associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão só poderão ser readmitidos por deliberação expressa da assembleia geral.

4- A proposta de readmissão de associado apenas pode ser apresentada, decorridos 90 (noventa) dias sobre a data da perda dessa qualidade.

5- Aplica-se aos associados readmitidos o regime previsto às condições de exercício de direitos em capacidade eleitoral ativa e passiva prevista no artigo 8.º do presente regulamento.

## ANEXO II

**Regulamento da assembleia geral**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Assembleia geral**

1- A assembleia geral do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC é composta por todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos.

2- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato.

## Artigo 2.º

**Espécies de assembleia geral**

1- A assembleia geral pode assumir a forma de reunião ordinária ou extraordinária.

2- A assembleia geral extraordinária pode revestir a forma de reunião de emergência, especial e eleitoral.

3- Por deliberação da mesa da assembleia geral as reuniões podem ser presenciais e digitais.

4- Cabe à assembleia geral definir as formas de participação e votação dos associados que participam através do recurso de meios eletrónicos, por proposta da respetiva mesa.

5- O voto poderá ser presencial, por procuração, por correspondência ou eletrónico, nos termos do definido nos presentes estatutos e regulamentos respetivos.

6- A assembleia geral pode ainda reunir para efeitos de seção de empresa, regendo-se pelas normas da assembleia geral extraordinária ou de emergência, com as seguintes especificidades:

a) Será constituída pelos associados da empresa referida na convocatória;

b) As secções de empresa têm autonomia de reunião ou de assembleia, apenas tendo competência para deliberar sobre matérias que respeitem exclusivamente a essa empresa, sendo nulas e de nenhum efeito as deliberações que ultrapassem o âmbito da competência referida na alínea anterior;

c) A convocação das assembleias gerais é efetuada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos prazos e termos regulados pelo regulamento respetivo para as reuniões extraordinárias;

d) A ordem de trabalhos apenas pode incluir assuntos gerais ou específicos da empresa em causa;

e) Das suas decisões cabe recurso para a assembleia geral do sindicato;

f) Apenas poderão assistir os associados que pertençam à empresa em causa, exceção feita aos membros dos órgãos sociais do sindicato que podem assistir e usar da palavra.

## Artigo 3.º

**Modelo de reunião**

1- Por princípio, as assembleias gerais serão presenciais, podendo ser presenciais e digitais ou ainda, realizadas de forma integralmente digital, em situações excecionais, nomeadamente por razões de ordem ou saúde pública, em qualquer caso por deliberação da mesa da assembleia geral.

2- Cabe ao presidente da mesa da assembleia geral a decisão do modelo a adotar, atentos os meios disponíveis físicos e tecnológicos.

3- Os associados disporão dos mesmos direitos de participação e intervenção nas reuniões, independentemente do modelo adotado.

## Artigo 4.º

**Assembleia geral ordinária**

1- A assembleia geral ordinária reúne obrigatória e anualmente:

a) Até ao dia 30 de novembro, para apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual, apresentado pela direção para o ano subsequente, bem como sobre o orçamento apresentado por esta para o mesmo ano subsequente, acompanhado pelo respetivo parecer do conselho fiscal;

b) Até ao dia 31 de março, para discutir e votar o relatório de atividade e contas da direção, do ano anterior, acompanhados pelo respetivo parecer do conselho fiscal.

2- A assembleia geral ordinária será convocada, a pedido da direção, com 15 dias de antecedência mínima, por anúncio publicado em um dos jornais da localidade da sede do sindicato, por comunicação individual e por afixação nos locais de trabalho, indicando-se, na convocatória, o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Deverá ainda recorrer-se ao envio de convocatória por meios eletrónicos para o endereço de cada associado.

4- A assembleia geral ordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

#### Artigo 5.º

##### Assembleia geral extraordinária

1- A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que para tal for convocada com dez dias consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade onde a assembleia se irá realizar e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento fundamentado, por escrito, de 200 ou 10 % de associados.

3- A convocação individual pode ser efetuada por envio de correio eletrónico.

4- A assembleia geral extraordinária tem por finalidade deliberar sobre todos os assuntos respeitantes ao sindicato e seus associados e que não caibam no âmbito das outras assembleias gerais, nomeadamente:

a) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

b) Apreciar e votar, por proposta da direção, a aquisição e alienação de património do sindicato;

c) Apreciar e discutir os atos da direção, das comissões técnicas e outras;

d) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;

e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, sobre as propostas de expulsão dos associados;

f) Apreciar e aprovar as propostas para atribuição de associados honorários e designação dos de mérito;

g) Apreciar e aprovar regulamentos internos;

h) Manifestar-se sobre todos os problemas propostos pelo presidente da mesa da assembleia geral à sua discussão e votação;

i) Pronunciar-se sobre todas as matérias do âmbito da regulamentação coletiva do trabalho, em especial nos casos de conflitos coletivos de trabalho.

5- No caso de a assembleia geral ser requerida pelos associados, esta só se realizará se estiverem presentes 1/3 dos requerentes.

6- O requerimento para a realização da assembleia geral extraordinária deverá identificar com clareza os subscritores incluindo nome, número de associado e número de documento de identificação.

7- A assembleia geral extraordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

8- A ordem de trabalhos das assembleias gerais extraordinárias não pode ser preterida por fundamento algum.

9- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se estabelecido expressamente de forma diferente nos presentes estatutos ou no presente regulamento.

#### Artigo 6.º

##### Assembleia geral extraordinária de emergência

1- A assembleia geral extraordinária de emergência tem por funções deliberar sobre os assuntos do âmbito da assembleia geral extraordinária quando, dado o carácter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.

2- A assembleia geral extraordinária de emergência, convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou a pedido da direção, reunirá sempre que para tal for convocada com cinco dias consecutivos de antecedência para deliberar sobre os assuntos acima referidos quando, por razões fundamentadas e face ao carácter de

urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.

3- A assembleia geral de emergência reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados, ou meia hora depois com qualquer número e com a mesma ordem de trabalhos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

#### Artigo 7.º

##### Assembleia geral extraordinária especial

1- Para os efeitos de apreciação das matérias relativas a alteração dos estatutos, filiação ou desfiliação do sindicato em organizações sindicais e organismos internacionais; fusão ou integração do sindicato; será realizada assembleia geral extraordinária convocada com 15 dias consecutivos de antecedência mínima, com indicação expressa e inalterada da ordem de trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo a deliberação relativa à dissolução e liquidação do sindicato, é exigida uma maioria qualificada de 3/4 do número total de associados.

#### Artigo 8.º

##### Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á sempre que para tal for convocada, com 45 dias consecutivos de antecedência mínima, indicando-se na convocatória o dia, o local, a hora de início e de encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral eleitoral apenas pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral ou órgão que legalmente o substitua.

3- As comunicações individuais podem ser efetuadas por meios eletrónicos.

4- A assembleia geral eleitoral tem por funções eleger os membros efetivos e suplentes da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina e os membros elegíveis do conselho consultivo, nos termos dos estatutos e do regulamento em anexo.

5- A eleição dos órgãos será efetuada nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários eleitos para esses cargos de entre os associados do sindicato e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.

2- Juntamente com os membros efetivos da mesa da assembleia geral serão eleitos três suplentes.

3- Na falta do presidente, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes por ordem de lista.

4- Na ausência de membros da mesa, o membro presente preencherá as vagas mediante convite aos associados presentes.

5- As competências dos membros da mesa da assembleia geral são as constantes nos estatutos.

6- As deliberações da mesa da assembleia geral só são suscetíveis de impugnação com fundamento em oposição à lei, aos estatutos e ao presente regulamento.

#### Artigo 10.º

##### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

1- Compete, especialmente, ao presidente da assembleia geral:

a) A convocação e presidência da mesa, bem como realizar a direção dos trabalhos da assembleia em reuniões plenárias ou sectoriais;

b) Promover a correta elaboração e distribuição da ordem do dia;

c) Comunicar à direção as reuniões da assembleia geral;

d) Assegurar o cumprimento do regulamento e das deliberações da assembleia geral, o cumprimento das leis e a regularidade e disciplina das reuniões e das deliberações, podendo requisitar, nos termos da lei, os meios que se mostrem necessários para o efeito;

e) Dar posse aos órgãos eleitos, no mais curto prazo, nunca excedendo dez dias consecutivos após a eleição;

f) Proceder à substituição dos membros dos órgãos pelos suplentes eleitos nos termos previstos nos presentes estatutos;

g) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultado das votações, chamando a atenção para toda e qualquer irregularidade verificada;

h) Suspender e encerrar antecipadamente as sessões, quando circunstâncias excepcionais o justificarem, mediante decisão fundamentada a incluir na ata da sessão;

i) Admitir ou rejeitar, depois de consultar a mesa, as propostas, reclamações, saudações, requerimentos, moções e votos, verificada a sua regularidade regimental, sem prejuízo do direito de recurso dos seus autores para a assembleia geral, no caso de rejeição;

j) Assegurar a ordem dos trabalhos, conceder a palavra, e pôr à discussão e votação as propostas, moções, votos e propostas agendadas ou admitidas nos termos do regulamento;

k) Dar oportuno conhecimento à assembleia geral das mensagens, informações, explicações e convites que lhe sejam dirigidos e do restante expediente;

l) Dar imediato conhecimento à direção dos pedidos de documentos, informações e esclarecimentos que lhe sejam solicitados pela assembleia geral e transmitir a estes a resposta obtida, nos prazos regimentais consagrados;

m) Dar seguimento aos pedidos de informação formulados pelos membros da assembleia geral, dirigidos a outras entidades, e pôr à discussão e votação os requerimentos que entenda, consultada a mesa, exceder o mero pedido de informações;

n) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como os termos de abertura, encerramento e todas as folhas do respetivo livro;

o) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto;

p) Dar seguimento a todas as iniciativas da assembleia geral e assinar os documentos expedidos;

q) Promover a divulgação e a informação entre os associados das deliberações da assembleia geral;

r) Promover a eleição dos delegados sindicais;

s) Representar o sindicato em atos externos e institucionais, por indicação da direção.

2- O presidente, ouvida a assembleia geral, poderá convidar a tomar lugar na sala das reuniões e usar da palavra qualquer pessoa de reconhecido mérito.

3- Das decisões do presidente da assembleia geral cabe recurso para o plenário.

#### Artigo 11.º

##### Secretários

Compete em especial aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias, de acordo com os termos destes estatutos;

b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Proceder à conferência das presenças nas sessões, assim como verificar em qualquer momento o quórum e registar as votações;

d) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos;

f) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto;

g) Ordenar os documentos a submeter à votação;

h) Ordenar as inscrições para uso da palavra dos membros da assembleia geral;

i) Proceder à leitura dos documentos necessários durante as sessões;

j) Servir de escrutinadores nas votações;

k) Assinar, por delegação do presidente, a correspondência da assembleia geral;

l) Assegurar a correta elaboração das atas, designadamente das atas para aprovação em minuta;

m) Desempenhar as funções de representação da assembleia geral de que sejam incumbidos pelo presidente.

## CAPÍTULO II

### Funcionamento da assembleia geral

#### Artigo 12.º

##### Período da ordem de trabalhos

1- O período da ordem de trabalhos destina-se exclusivamente à discussão e deliberação sobre as matérias



constantes da convocatória da assembleia geral.

2- Em caso algum poderá a ordem de trabalhos ser alterada, exceto nas reuniões ordinárias e por deliberação fundamentada e por unanimidade da assembleia geral.

#### Artigo 13.º

##### **Período anterior à ordem de trabalhos**

1- Poderá haver um período anterior à ordem de trabalhos destinado à prestação de informações aos associados, à abordagem de assuntos não insertos na ordem de trabalhos ou à emissão de votos de congratulação, pesar, saudação ou protesto, a requerimento subscrito por cinco associados, pelo presidente da mesa ou pela direção.

2- Tal período não poderá exceder os 60 minutos, improrrogáveis, devendo o requerimento para a sua realização especificar o assunto a ser debatido pela assembleia geral e entregue à mesa até as 24 horas anteriores à sua realização.

#### Artigo 14.º

##### **Deliberações da assembleia geral**

1- As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória.

2- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos da ordem de trabalhos constantes da convocatória, sendo nulas quaisquer deliberações contrárias aos presentes estatutos.

3- No caso de se verificarem dois empates sucessivos na votação do mesmo assunto, o presidente da mesa da assembleia geral dispõe de voto de qualidade.

4- Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

#### Artigo 15.º

##### **Tipos de deliberações**

1- As deliberações serão tomadas por forma presencial, por via eletrónica, por procuração ou por correspondência.

2- É ainda admitido o recurso de referendo nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 16.º

##### **Documentos**

1- A mesa deve providenciar pela reprodução e distribuição dos documentos indispensáveis às deliberações da assembleia geral.

2- Quando os documentos referidos no número anterior tiverem dimensão que torne difícil ou excessivamente onerosa a sua reprodução e distribuição a todos os membros da assembleia pode ser estabelecida a distribuição e ou a consulta de apenas um exemplar, sem prejuízo de qualquer membro ter o direito a solicitar o envio desses documentos, em suporte digital.

3- Os demais documentos, designadamente processos, não reproduzidos e distribuídos, podem estar disponíveis para consulta nos serviços de apoio da assembleia geral.

#### Artigo 17.º

##### **Projetos ou documentos de trabalho**

1- São documentos de trabalho as moções, as propostas de alteração e os requerimentos.

2- Qualquer associado ou grupo de associados pode apresentar projetos ou documentos de trabalho, bem como propostas de alteração aos mesmos.

#### Artigo 18.º

##### **Moções**

1- As moções são documentos de trabalho que se destinam à resolução dos assuntos insertos na ordem de trabalhos, proclamada em nome da assembleia geral, que assim resolve a matéria sujeita a discussão.

2- Depois da aprovação de uma moção, o presidente da mesa da assembleia não poderá admitir documentos de trabalho que contrariem no todo ou em parte a moção aprovada.

## Artigo 19.º

### Propostas de alteração

As propostas de alteração são apresentadas por um mínimo de cinco associados, sem considerandos, e que, conservando o texto em discussão, restringem, ampliam, modificam ou acrescentam matéria a esse texto.

## Artigo 20.º

### Requerimento

1- O requerimento é um documento de trabalho destinado, fundamentalmente, ao processo de apreciação, discussão e votação de qualquer assunto.

2- Os requerimentos podem ser verbais ou escritos e não podem ter considerandos, nem serem fundamentados de forma extensa.

3- A apresentação de qualquer requerimento tem preferência sobre os oradores inscritos, mas não sobre aquele que estiver no uso da palavra, salvo se for uma chamada à ordem desse orador, caso em que terá de ser apresentada por escrito.

4- Os requerimentos não têm discussão, sendo, uma vez apresentados, imediatamente submetidos à votação por ordem de apresentação na mesa.

## Artigo 21.º

### Requerimentos de funcionamento

São considerados requerimentos de funcionamento os pedidos dirigidos à mesa relativamente à aplicação e interpretação das normas do regimento, bem como da integração de eventuais lacunas, no âmbito do funcionamento do plenário.

## Artigo 22.º

### Uso da palavra

1- A palavra será concedida para:

- a) Intervir no período de antes da ordem de trabalhos;
- b) Apresentar documentos de trabalho;
- c) Participar nos debates;
- d) Invocar a lei, os estatutos, este regulamento ou deliberação anterior;
- e) Apresentar reclamações ou protestos;
- f) Solicitar ou fornecer explicações ou esclarecimentos;
- g) Formular declarações de voto.

2- A concessão do uso da palavra será dada por ordem das inscrições, exceto para a alínea *d)* do número anterior.

3- A direção e os membros da mesa da assembleia geral poderão intervir a qualquer momento, sem necessidade de inscrição prévia.

4- O uso da palavra para apresentação de documentos limitar-se-á à indicação sucinta do seu objetivo.

5- A palavra pedida para solicitar esclarecimentos limitar-se-á à formulação sintética da pergunta sobre a matéria em dúvida.

6- O associado que pedir a palavra para invocar a lei, os estatutos ou deliberação anterior, indicará a norma infringida com as considerações tidas por indispensáveis para o efeito, cabendo a decisão final ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 23.º

### Tempo para uso da palavra

1- A duração do uso da palavra será determinada, em cada assembleia pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- A assembleia tem o direito, quando o decidir por maioria, de prorrogar a duração do uso da palavra.

3- Aproximando-se o termo do tempo estipulado, o orador poderá ser advertido pelo presidente da mesa para resumir as suas considerações.

## Artigo 24.º

### Interrupção da assembleia

A discussão da matéria constante da ordem de trabalhos poderá ser interrompida quando:

- a) Face ao adiantado da hora ou o seu funcionamento ficar prejudicado pela falta de quórum, for decidida a sua continuação, por decisão da assembleia, em data, local e hora a marcar no próprio ato da interrupção;
- b) O presidente da mesa tiver de restabelecer a ordem na sala ou se tiver a fazer alguma declaração grave e urgente.

## Artigo 25.º

### Interrupção do orador

O orador não pode ser interrompido sem o seu consentimento, exceção feita à intervenção do presidente da mesa por desvio à ordem de trabalhos ou uso de terminologia incorreta.

## Artigo 26.º

### Requerimentos

- 1- Os requerimentos podem ser formulados por escrito ou oralmente. O presidente, sempre que o entenda conveniente, pode determinar que um requerimento oral seja formulado por escrito. Os requerimentos orais, assim como a leitura dos requerimentos escritos, não podem exceder dois minutos.
- 2- Os requerimentos, uma vez admitidos, são imediatamente votados sem discussão.
- 3- A votação dos requerimentos é feita pela ordem da sua apresentação, não sendo permitidas abstenções.
- 4- Não haverá lugar a declaração de voto.

## Artigo 27.º

### Pedidos de esclarecimento

- 1- O uso da palavra para esclarecimentos limitar-se-á à formulação sintética da pergunta e da respetiva resposta sobre a matéria enunciada pelo orador que tiver acabado de intervir, não podendo exceder 2 minutos cada.
- 2- A inscrição para pedidos de esclarecimento deve ser feita logo que finda a intervenção que os suscitou.

## Artigo 28.º

### Desistência

Qualquer documento que tenha sido aprovado para discussão pela assembleia geral, poderá ser retirado pelos seus proponentes, salvo decisão contrária da assembleia geral.

## Artigo 29.º

### Deliberações e votação

As deliberações da assembleia geral serão tomadas de acordo com a lei, os estatutos e o presente regulamento.

## Artigo 30.º

### Voto presencial

- 1- A votação presencial, com a presença física do associado em reunião e na assembleia eleitoral no exercício do voto, de forma secreta e em urna selada nos locais, que vierem a ser estabelecidos.
- 2- Poderá ser fixado o exercício do direito a voto de forma antecipada, nos termos do respetivo regulamento.

## Artigo 31.º

### Voto eletrónico

- 1- É permitido o exercício do direito a voto por via eletrónica.
- 2- O recurso a este tipo de voto será definido por regulamento próprio.

## Artigo 32.º

### Voto por procuração

1- É permitido o voto por procuração nas assembleias gerais extraordinárias, especiais, de emergência e secção de empresa.

2- Nos termos do número anterior têm de estar preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) A procuração tem de revestir a forma escrita, em minuta a fornecer pelo sindicato divulgada com a convocatória da assembleia geral, entregue ao presidente da mesa da assembleia até ao início da assembleia geral para efeitos de validação;
- b) Para cada associado mandatário existe um limite máximo de dois associados mandantes;
- c) As apresentações de procurações apenas serão justificadas por razões laborais, de assistência à família ou baixa médica do associado.

## Artigo 33.º

### Direito de voto

1- Cada membro da assembleia geral tem direito a um voto, com exceção do referido no número seguinte e dos associados que apenas assistam à reunião da assembleia geral e que não tenham direito a votar, de acordo com a lei, com os estatutos e este regulamento.

2- Nos casos previstos nos estatutos em que é possível o voto por procuração, ao associado munido de poderes de representação e que observe as condições previstas no voto por procuração, será entregue e assinado pelo presidente da mesa ou a quem ele delegue, o nome dos representados os respetivos números de associados e o número da assembleia a que se refere, para que tal documento seja mencionado em cada votação nessa assembleia.

3- As procurações devem ser entregues à mesa da assembleia geral no início da assembleia.

4- Os membros da mesa exercerão o seu direito de voto se e quando assim o entenderem em conformidade com o estabelecido nos estatutos.

## Artigo 34.º

### Formas de votação

1- As votações podem realizar-se por uma das seguintes formas, nos moldes estabelecido estatutariamente:

- a) Por voto secreto;
- b) Por votação nominal;
- c) Por braço no ar ou por sentados e levantados;
- d) Por voto eletrónico;
- e) Por correspondência;
- f) Por procuração.

2- A votação nominal ou por escrutínio secreto terá lugar, para além dos casos previstos nos estatutos, quando a assembleia geral assim o deliberar mediante requerimento de qualquer dos associados presentes.

## Artigo 35.º

### Discussão e votação

1- A discussão de projetos de trabalho far-se-á pela ordem de entrada e compreende um debate na generalidade, podendo ser requerida a discussão na especialidade, em caso de necessidade.

2- O debate terminará quando não houver mais oradores inscritos ou quando for aprovado requerimento para que a discussão seja dada por encerrada.

3- Será rejeitado pela mesa o requerimento referido no número anterior enquanto não tiverem usado da palavra os oradores inscritos no debate.

4- O presidente da mesa declarará encerrado o debate e anunciará imediatamente que se irá proceder à votação relativa à matéria discutida.

## Artigo 36.º

### Declarações de voto

1- Anunciado o início da votação, nenhum membro da assembleia poderá usar da palavra até à proclamação do resultado.

2- As declarações de voto são feitas depois da proclamação do resultado da votação.

3- As declarações de voto podem ser orais ou escritas, as primeiras efetuadas de imediato na reunião e as escritas entregues junto da mesa até 24 horas depois do seu termo.

#### Artigo 37.º

##### **Votação na generalidade**

A votação na generalidade incidirá sobre cada documento de trabalho.

#### Artigo 38.º

##### **Votação na especialidade**

1- A votação na especialidade incidirá sobre cada disposição, artigo, número, alínea ou parágrafo.

a) A ordem de votação será a seguinte:

b) Propostas de alteração;

c) Documento discutido, com as alterações eventualmente aprovadas.

2- O presidente da mesa da assembleia geral não porá à votação as propostas de alteração que forem ficando prejudicadas por outras propostas já votadas e aprovadas, enunciando à assembleia o motivo da decisão.

#### Artigo 39.º

##### **Intervenção do presidente da mesa**

Quando o presidente da mesa da assembleia geral quiser intervir na discussão, será substituído temporariamente durante a mesma, reassumindo a presidência após a votação e discussão consequente do debate em causa. estatutos.

#### Artigo 40.º

##### **Assessores e meios de comunicação**

Podem ser admitidos à presença nas assembleias gerais, não associados sem direito a voto, desde que tal seja justificada e admitidos pela assembleia geral.

#### Artigo 41.º

##### **Captação e difusão de imagens**

1- A gravação das intervenções dos membros da assembleia e da direção e a captação de imagens na sala onde decorrerem as reuniões, depende de autorização prévia do presidente da mesa da assembleia geral, podendo qualquer membro recusar a autorização da recolha da gravação da intervenção ou da imagem a título individual.

2- O regime definido no número anterior não é aplicável aos órgãos de comunicação social, os quais deverão informar o presidente da assembleia geral da respetiva presença nas reuniões, podendo a sua presença ser recusada

3- A recolha de imagens deverá ser objeto de autorização prévia formal pelo associado ou membro de órgão social.

#### Artigo 42.º

##### **Atas das reuniões**

1- Dos trabalhos das sessões das assembleias gerais serão elaboradas atas das quais constará o relato do que ocorrer nas reuniões, nomeadamente:

a) Data e local da reunião;

b) Horas de abertura e encerramento;

c) Nomes do presidente e dos secretários da mesa;

d) Menção de ter havido reclamações sobre a ata da reunião anterior e das retificações ou aditamentos admitidos, bem como a sua aprovação;

e) Menção de todo o expediente admitido e lido pela mesa;

f) Transcrição na íntegra do constante da ordem de trabalhos;

g) Inserção na íntegra de todos os documentos entregues na mesa e admitidos pela mesma;

h) Relato objetivo e sucinto das intervenções dos membros da assembleia, feitas antes ou durante a ordem de trabalhos;

i) Resultado de quaisquer eleições ou votações, e transcrição das declarações de voto;

j) Menção ou relato de quaisquer outros trabalhos, comunicações ou incidentes.

2- A ata referirá ainda a presença nominativa dos membros dos órgãos sociais, nomeadamente a direção.

3- De modo a assegurar a máxima eficácia das deliberações as atas das assembleias gerais e de empresa serão aprovadas em minuta, com a referência às deliberações efetuadas, no final de cada assembleia geral, sendo assinadas pela mesa.

#### Artigo 43.º

##### Aprovação da ata

1- A ata final da reunião da assembleia geral será elaborada e assinada pela mesa, sendo posta à aprovação numa assembleia geral seguinte.

2- Se se tratar de assembleia geral de cariz sectorial, será a mesma posta à aprovação na assembleia geral da empresa a que respeita e que vier a ocorrer seguidamente.

3- Todos os associados têm direito a consultar o livro de atas, bem como pedir certidões da mesma para efeitos de impugnação ou de ação judicial.

4- Por decisão do presidente da mesa e a requerimento de associado, poderá ser entregue cópia simples, não certificada, de ata de assembleia.

#### Artigo 44.º

##### Disposições finais

1- O presente regulamento entra em vigor nos termos constantes nos estatutos, do qual é parte integrante.

2- O presidente da mesa da assembleia providenciará no sentido da divulgação deste regulamento por todos os associados.

3- O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

4- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, com recurso para assembleia geral, a interpretação do presente regulamento, bem como a integração dos casos omissos.

### ANEXO III

## Regulamento de disciplina

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente regulamento disciplinar aplica-se a todos os associados do sindicato enquanto mantiverem essa qualidade nos termos dos estatutos, e desde a data da aquisição da respetiva qualidade e enquanto tal for reconhecido.

2- O direito de promover o procedimento disciplinar prescreve logo que decorrido um ano sobre a data da prática dos factos que integrem o ilícito, salvo se constituírem também infrações penais, prescrevendo, nestes casos, no mesmo prazo que o procedimento criminal, se este for superior.

3- Prescreve ainda igualmente se, conhecidos os factos, não for instaurado o respetivo procedimento disciplinar no prazo de 45 dias subsequentes àquele em que a direção tem conhecimento do facto gerador do procedimento.

4- A situação de suspensão em que se encontre um associado não impede o exercício da ação disciplinar.

5- A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo estabelecido nos números 2 e 3.

#### Artigo 2.º

##### Exercício do procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção a quem compete desencadear os mecanismos convenientes no âmbito desse poder e que, aprecia e delibera sob proposta do conselho disciplinar nos termos dos estatutos do SNP AVC.

- 2- A instrução dos processos cabe ao conselho de disciplina eleito pela assembleia geral eleitoral.
- 3- Nos casos previstos no presente regulamento e nos estatutos caberá recurso para a assembleia geral.

### Artigo 3.º

#### Competência do conselho de disciplina

- 1- Cabe ao conselho de disciplina, por deliberação da direção, instaurar e instruir o processo prévio de averiguações, elaborar a nota de culpa, receber a defesa, ordenar as diligências probatórias, apreciar a prova e elaborar um relatório final com o seu parecer, o qual apresentará à direção.
- 2- O conselho de disciplina recorrerá aos serviços jurídicos do sindicato nos procedimentos necessários para a realização das suas competências.

### Artigo 4.º

#### Fases do processo

- 1- O processo compõe-se pela fase de instrução e pela fase de aplicação da sanção, e reveste, sempre, natureza escrita.
- 2- A fase de instrução tem a duração máxima de 30 dias consecutivos.
- 3- A instrução integra todas as diligências requeridas pelo conselho de disciplina, e requeridas pelo associado arguido, com exceção das manifestamente dilatórias, terminando com a elaboração da nota de culpa.
- 4- A nota de culpa deverá conter, sob pena de nulidade, as circunstâncias de tempo, modo e lugar, que permitam sustentar a aplicação da sanção disciplinar ao associado arguido.
- 5- A nota de culpa deverá ser sempre reduzida a escrito, nela contendo os factos acusatórios, por modo concreto e especificado, e será notificada ao associado arguido, por carta registada com aviso de receção ou, em alternativa, através de protocolo.
- 6- Após a receção da nota de culpa, nos termos do número anterior, o associado arguido dispõe de quinze dias úteis para consulta do processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade sem prejuízo da exceção consagrada no número.
- 7- Por cada facto que pretende provar, o associado arguido só pode apresentar três testemunhas, num máximo de dez no total.
- 8- A defesa escrita deve ser remetida ao conselho de disciplina por uma das formas previstas no regulamento.
- 9- A decisão do conselho de disciplina será obrigatoriamente emitida e remetida à direção no prazo máximo de sete dias consecutivos após a conclusão da última diligência probatória, devendo a direção proferir a sua decisão nos dez dias consecutivos imediatamente seguintes.
- 10- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de oito dias consecutivos, sendo o associado arguido notificado dessa situação.
- 11- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.

### Artigo 5.º

#### Processo prévio de inquérito

- 1- O procedimento disciplinar pode ser antecedido de inquérito mandado instaurar pela direção e igualmente conduzido pelo conselho de disciplina, podendo ser determinado por este a conversão em processo disciplinar, caso se apurem indícios de infração disciplinar.
- 2- No caso de tal se verificar a data de instauração do inquérito vale a data de instauração do processo disciplinar.
- 3- Para todos os efeitos aplicam-se as disposições e os prazos previstos no artigo 352.º do Código do Trabalho.

### Artigo 6.º

#### Sanções aplicáveis

- 1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Expulsão.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) 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;

b) A suspensão do associado não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, assentando nos motivos que a determinaram, na intensidade do dolo ou grau da culpa, o impacto no sindicato e às circunstâncias especialmente relevantes.

4- O associado arguido pode ser suspenso preventivamente por decisão da direção, se da participação resultarem fortes indícios da prática pelo participado de atos que, com toda a probabilidade, determinem a aplicação da sanção de expulsão, nos termos do disposto no artigo 27.º

#### Artigo 7.º

##### Aplicação das sanções

1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos nos regulamentos e nos estatutos;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos tripulantes de cabine;

d) Cometam infrações às normas estatutárias ou de regulamentos internos;

e) Do comportamento derive perdas para a imagem e credibilidade do sindicato;

f) Injuriem ou difamem os titulares dos órgãos do sindicato.

2- A aplicação das sanções disciplinares é da competência da direção, salvo a da expulsão que é da exclusiva competência da assembleia geral, mediante proposta daquela.

3- São circunstâncias atenuantes a reparação, por modo idóneo, da conduta em apreciação, a inexistência de antecedentes ou serviços relevantes anteriormente prestados ao sindicato.

4- Constituem fatores agravantes a reincidência ou o exercício de funções nos órgãos do sindicato ou das comissões técnicas, bem como no caso de o associado arguido se encontrar em representação do sindicato.

5- A sanção aplicada é comunicada, por escrito, ao associado arguido e realizada a respetiva divulgação através de comunicado da direção ou, no caso de expulsão, pelo presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 8.º

##### Garantias de defesa em processo disciplinar

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado arguido sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação de trabalho com as necessárias adaptações.

2- A falta de contestação não implica a confissão dos factos.

#### Artigo 9.º

##### Natureza secreta do processo

1- O processo disciplinar é secreto até ser notificado o despacho de acusação ou a decisão que o mande arquivar. Tal não impede a consulta pelo participante ou titular do interesse direto nos factos participados, ou pelo arguidor, caso não exista inconveniente para a instrução.

2- O processo disciplinar instaura-se com base em participação escrita de quem tenha conhecimento de uma infração disciplinar ou por conversão de um processo de inquérito.

3- A instrução do processo disciplinar é sumária e, através dela, deve ao conselho de disciplina tentar atingir a verdade material, remover os obstáculos, regular o rápido andamento e recusar o que for impertinente, inútil ou dilatatório.

4- O processo disciplinar inicia-se sob a forma de comum ou de inquérito.

5- O processo comum será usado sempre que ao sócio seja imputada falta determinada.



6- O processo de inquérito e se mostre necessário proceder a averiguações destinadas ao esclarecimento dos factos.

7- A instrução do processo pode fazer-se recorrendo a qualquer meio de prova legalmente admissível e destina-se ao apuramento dos factos constantes da participação e daqueles que ao conselho de disciplina julgar necessários para completo esclarecimento da verdade.

8- Os processos pendentes ou findos não poderão ser examinados, nem deles poderão ser extraídas certidões, sem prévio despacho do presidente do conselho de disciplina, mediante parecer favorável do relator.

9- Apresentada a participação ao conselho de disciplina analisa-a e se lhe parecer manifesto que a queixa carece de base para procedimento disciplinar, determina o seu arquivamento e disso dará conhecimento ao participante.

10- A desistência do procedimento disciplinar pelo titular do interesse direto nos factos participados extingue a responsabilidade disciplinar, aceite pelo arguido e pela direção.

#### Artigo 10.º

##### Recurso

1- Das sanções de suspensão e expulsão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

3- O prazo para a interposição do recurso por parte do arguido ou do participante é de doze dias, contados da data em que lhe foi notificada a decisão.

#### Artigo 11.º

##### Arquivo de sanções

Os processos disciplinares, depois de findos, serão arquivados no conselho de disciplina e a decisão final será anotada no registo biográfico do associado.

#### Artigo 12.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de acordo com as disposições constantes dos estatutos e dos regulamentos em vigor e, subsidiariamente, pelo Código do Trabalho em matéria substantiva e pelo Código de Processo do Trabalho em matéria processual.

### ANEXO IV

## Regulamento do conselho consultivo

#### Artigo 1.º

##### Definição e competência

O conselho consultivo é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação do sindicato, competindo-lhe em especial:

- a) Emitir parecer sobre os planos de atividades e os orçamentos, apresentados pela direção;
- b) Emitir parecer sobre projetos de protocolos ou regulamentos, que a direção entenda submeter à sua apreciação;
- c) Criar comissões eventuais, com carácter consultivo, que procedam ao acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo sindicato, por proposta da direção;
- d) Pronunciar-se sobre assuntos de interesse para o sindicato que lhe tenham sido submetidos por qualquer das entidades nele representadas, podendo formular recomendações, relativamente a matérias relacionadas com o objeto estatutário do sindicato;
- e) Desempenhar as demais competências que lhe sejam cometidas por deliberação dos órgãos sociais do sindicato ou pelos estatutos.

## Artigo 2.º

### Composição

- 1- Cabe à direção designar o presidente do conselho consultivo a ratificar pela assembleia geral.
- 2- O presidente terá de ser uma personalidade com comprovada reputação, integridade e independência e o seu mandato coincide com o da direção.
- 3- O conselho é composto, para além, do respetivo presidente:
  - a) Ex-presidentes da direção do sindicato, que mantenham a condição de associado;
  - b) Os presidentes da direção, da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho de disciplina;
  - c) Cinco personalidades indicadas pela direção, reconhecidas tecnicamente;
  - d) Cinco associados eleitos em lista fechada, em simultâneo com as eleições dos órgãos sociais e cujo mandato é coincidente.
- 4- Os membros do conselho consultivo representam-se apenas a si e não podem ser substituídos.

## Artigo 3.º

### Reuniões

- 1- O conselho consultivo reúne, pelo menos, uma vez e no máximo duas vezes, por ano, em sessão ordinária, por convocação do respetivo presidente.
- 2- O conselho reúne ainda extraordinariamente por iniciativa do presidente ou por solicitação da direção, da mesa da assembleia geral.

## ANEXO V

### Regulamento eleitoral

## Artigo 1.º

### Disposições gerais

O presente regulamento visa definir as normas e procedimentos dos atos eleitorais do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC.

## Artigo 2.º

### Capacidade eleitoral e elegibilidade

- 1- Podem votar nas eleições dos órgãos sociais do sindicato todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e com as quotas em dia à data da convocação das eleições e com um mínimo de seis meses de inscrição, seguidos ou interpolados, à data da assembleia geral eleitoral.
- 2- Podem ser eleitos para o exercício de funções nos órgãos sociais todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, com o mínimo de doze meses consecutivos de inscrição à data da assembleia geral eleitoral e com as quotas em dia.
- 3- Os associados que tenham sido eleitos para os órgãos do sindicato não podem desempenhar, nas empresas onde prestam trabalho, cargos que por sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos órgãos.

## Artigo 3.º

### Impedimentos

- 1- Não podem candidatar-se os associados que:
  - a) Se encontrem nas situações de incompatibilidade previstas nos estatutos do sindicato;
  - b) Sejam membros da comissão eleitoral;
  - c) Tenham desempenhado dois mandatos consecutivos para o respetivo órgão.
- 2- Não é permitida a candidatura simultânea a mais de um cargo dos órgãos sociais.

## Artigo 4.º

### Organização do processo eleitoral

A responsabilidade da organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições e convocar a assembleia geral eleitoral;
- b) Organizar e apreciar eventuais reclamações sobre os cadernos eleitorais os cadernos eleitorais;
- c) Promover a constituição da comissão eleitoral;
- d) Receber e enviar as candidaturas para apreciação à comissão eleitoral.

## Artigo 5.º

### Marcação das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 45 dias consecutivos de antecedência, de acordo com o disposto nos presentes estatutos.

2- As eleições devem ter lugar dentro do primeiro trimestre do ano em que termine o mandato, exceto quando se trate de eleições antecipadas.

3- A convocatória da assembleia geral eleitoral será feita por carta, assinada pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio eletrónico com recibo de leitura.

4- A convocatória da assembleia geral eleitoral deve obrigatoriamente conter a indicação da data-limite para apresentação das listas eleitorais.

5- A convocatória deverá ainda indicar a hora de abertura e de encerramento das urnas.

## Artigo 6.º

### Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato nos 2 dias seguintes ao da convocatória da assembleia geral eleitoral.

2- Qualquer eleitor poderá reclamar da inscrição irregular ou omissões nos cadernos eleitorais para a mesa da assembleia geral, no prazo de 48 horas, devendo a decisão ser proferida no prazo de 48 horas, após o que será efetuada a afixação definitiva dos cadernos eleitorais.

## Artigo 7.º

### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para os órgãos do sindicato deve ser feita até ao 21.º dia anterior ao ato eleitoral e consiste na entrega à mesa da assembleia geral, dentro do horário de expediente dos serviços do sindicato, das listas que contêm a designação dos membros a eleger e órgãos para que se candidatam, acompanhadas de um termo individual ou coletivo da sua aceitação de candidatura, indicando um mandatário.

2- Cada lista terá de concorrer obrigatoriamente a todos os órgãos.

3- No ato de apresentação de candidatura para a direção, cada lista deve fazer a entrega do seu programa de ação e designar os elementos para a comissão eleitoral.

4- As candidaturas terão de ser subscritas por um número mínimo de 150 associados e serão designadas por ordem alfabética, conforme a ordem de entrada e para cada corpo gerente em separado.

5- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas se não verificar nenhuma lista concorrente a direção ficará em funções até à realização de novo ato eleitoral que deverá ocorrer no prazo máximo de 90 dias sobre a data anterior.

6- Subsequentemente, em caso de nenhuma lista se apresentar a sufrágio será a direção substituída por uma comissão de gestão provisória composta pela mesa da assembleia geral com o propósito de organizar de imediato um novo ato eleitoral.

7- Aplicam-se aos membros da comissão de gestão provisória os mesmos impedimentos previstos para as candidaturas aos órgãos do sindicato.

8- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, designação de entidade patronal e local de trabalho.

9- Os subscritores serão identificados pelo nome legível, assinatura e número de associado.

## SUBSECÇÃO II

### Comissão eleitoral

#### Artigo 8.º

##### Composição da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral e até cinco representantes de cada lista, presidida pelo presidente da mesa a quem é conferido o voto de qualidade, em caso de empate.
- 2- Cada lista representada na comissão eleitoral disporá apenas um voto.
- 3- Os membros da comissão eleitoral não podem integrar as listas candidatas.
- 4- A comissão eleitoral toma posse até 48 horas após o prazo limite da apresentação de candidaturas, devendo a sua composição ser afixada na sede do sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Competências da comissão eleitoral

São competências da comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade e os impedimentos dos candidatos e receber todas as reclamações até 2 dias consecutivos após a sua posse, deliberando no prazo de 48 horas, das reclamações apresentadas;
- b) Informar o mandatário das listas em que se confirmaram irregularidades, para procederem às necessárias correções dentro de um prazo de 2 dias consecutivos, após o que determinará a aceitação definitiva das candidaturas;
- c) Promover a afixação e divulgação dos programas de ação das diferentes listas candidatas no sindicato e nos locais de trabalho;
- d) Fiscalizar todo o processo eleitoral, distribuição e utilização das verbas atribuídas para o efeito;
- e) Organizar, de acordo com a direção, a utilização dos serviços administrativos do sindicato, pelas listas concorrentes;
- f) Promover a feitura e distribuição dos votos a todos os associados eleitores, até 15 dias consecutivos antes do ato eleitoral;
- g) Preencher e manter em funcionamento as mesas de voto;
- h) Proceder ao apuramento e divulgação dos resultados provisórios;
- i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral, até ao máximo de 24 horas após a resolução definitiva de qualquer recurso;
- j) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral, com recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 10.º

##### Campanha eleitoral

- 1- O período da campanha eleitoral inicia-se no 10.º dia consecutivo anterior ao ato eleitoral e termina na véspera do mesmo.
- 2- As verbas definidas pela direção e após consulta à mesa da assembleia geral e atribuídas para as despesas eleitorais, bem como a utilização dos serviços do sindicato, serão distribuídas equitativamente pelas diversas listas concorrentes.
- 3- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, só podendo ser colocada propaganda das listas no interior da sede do sindicato em locais a isso destinados.

#### Artigo 11.º

##### Sufrágio eleitoral

- 1- Apenas é admitido a votar os associados que constarem do caderno eleitoral.
- 2- O voto é direto e secreto e poderá ser exercido presencialmente, por correspondência ou por meios eletrónicos.
- 3- O direito de voto é exercido direta e pessoalmente por cada associado, salvo o disposto nos números seguintes.
- 4- É admitido o voto eletrónico em alternativa ao exercício do voto presencial.

5- É permitido o voto por correspondência, devendo o respetivo boletim ser dobrado em quatro partes e introduzido num sobrescrito fechado sem qualquer marca ou identificação exterior.

6- Só serão admitidos os votos por correspondência postal que tenham dado entrada na sede do sindicato até à hora do encerramento das urnas e que sejam recebidos em sobrescritos fechados contendo unicamente os respetivos boletins, dentro de outro sobrescrito que contenha a identificação e assinatura da associada votante.

7- O exercício do direito a voto por via eletrónica, será efetuado através do envio pelo associado por «correio eletrónico» e deverá ser recebido no sindicato até ao encerramento do sufrágio.

8- O recurso a este método será objeto de deliberação pela mesa da assembleia geral e constará especificamente da convocatória do ato eleitoral.

9- Cada associado terá ao seu dispor uma «palavra-chave» confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos do exercício do direito a voto.

10- Os votos serão recebidos e constarão de um ficheiro eletrónico, criado para o efeito, o qual só poderá ser acedida pelo presidente da comissão eleitoral após o encerramento do sufrágio.

11- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma «palavra-chave», só podendo proceder à abertura do ficheiro após o encerramento do sufrágio.

#### Artigo 12.º

##### **Voto presencial - Mesas de voto**

1- Para o exercício do voto presencial podem existir várias mesas de voto, sendo uma de abertura obrigatória na sede do sindicato, que funcionarão das 8h00 da manhã até às 23h00 do dia da eleição.

2- A convocatória do ato eleitoral definirá os locais de instalação das mesas de voto.

3- Durante o período de funcionamento do ato eleitoral, as mesas de voto contarão obrigatoriamente com a presença de três elementos designados pela comissão eleitoral e as listas poderão um representante devidamente credenciado.

4- O exercício do direito a voto presencial poderá ser realizado antecipadamente, em urna na sede do sindicato, nos cinco dias úteis anteriores à data da realização das eleições.

#### Artigo 13.º

##### **Boletins de voto**

1- Os boletins de voto terão a forma retangular e serão em papel branco liso, opaco e sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto constarão as listas concorrentes identificadas pelas respetivas letras que lhes foram atribuídas.

3- Em frente de cada letra será impresso um quadrado no qual o eleitor assinalará com uma cruz a lista em que vota.

4- Os boletins de voto só serão depositados na urna eleitoral depois de efetuada a descarga do eleitor no caderno eleitoral.

#### Artigo 14.º

##### **Nulidade e votos «em branco»**

1- Serão considerados nulos os votos assinalados com algo fora do espaço devido.

2- Será considerado voto em branco o que não contenha qualquer elemento escrito.

3- Serão anulados os votos por correspondência que não obedeçam ao estipulado nos estatutos, bem como todos os votos em que tenham sido escritas quaisquer palavras, símbolos ou sinais.

#### Artigo 15.º

##### **Apuramento dos resultados**

1- Encerrada a votação a mesa da assembleia geral eleitoral procede à contagem e ao apuramento dos votos validamente expressos.

2- Efetuado o apuramento o presidente da comissão eleitoral deve de imediato dele dar conhecimento e proclamar os resultados.

3- Das operações de votação e apuramento será lavrada uma ata que, assinada pelo presidente da comissão eleitoral será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 16.º

### Proclamação dos resultados eleitorais

- 1- Será considerada eleita a lista que obtiver a maioria dos votos validamente expressos.
- 2- No caso de haver mais do que duas listas concorrentes será considerada eleita a lista que obtiver 50 % mais 1 dos votos validamente expressos.
- 3- Não se verificando o disposto no número anterior, haverá uma segunda volta entre as duas listas mais votadas, no prazo máximo de quinze dias úteis, depois de esgotados os prazos para recursos.
- 4- No caso de se verificar um empate nas listas mais votadas, haverá uma segunda volta das eleições, nos termos e nos prazos referidos no número anterior.

## Artigo 17.º

### Recurso

- 1- Só pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo ser entregue ao presidente da comissão eleitoral nas 24 horas seguintes após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 2- A decisão da comissão eleitoral deve ser proferida nas 24 horas seguintes à receção do recurso.
- 3- Considerado procedente o recurso, a comissão eleitoral informará a mesa da assembleia que deverá convocar uma assembleia geral extraordinária de emergência que decidirá em última instância sobre a sua procedência.
- 4- Considerando improcedente o recurso pela comissão eleitoral o recorrente terá o direito de requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral de emergência, com a finalidade e dentro dos prazos definidos no número anterior.

## Artigo 18.º

### Resultados definitivos

Não existindo reclamações do ato eleitoral ou, havendo-as, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

## Artigo 19.º

### Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante dá posse ao seu sucessor, o qual, por sua vez, dará posse aos restantes membros eleitos, no prazo de 10 dias consecutivos após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

## Artigo 20.º

### Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

## SECÇÃO II

### Processo eleitoral dos delegados sindicais

## Artigo 21.º

### Escrutínio

O escrutínio é por voto direto e secreto dos associados de cada uma das empresas a que respeita a eleição dos delegados sindicais, não sendo permitido o voto por procuração.

## Artigo 22.º

### Oportunidade das eleições

- 1- Cabe à direção do sindicato determinar o número de delegados sindicais a eleger por cada categoria profissional e os locais onde se realizarão as respetivas eleições.

2- A direção é obrigada a convocar eleições para delegados sindicais nos 30 dias consecutivos após a verificação da exoneração, demissão ou caducidade do mandato.

#### Artigo 23.º

##### Candidaturas

1- Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada empresa, que respeitará o previsto no artigo anterior.

2- As candidaturas serão propostas individualmente e por escrito à direção devendo constar o nome, o número de associado, a empresa, a categoria profissional, o respetivo número e o local de trabalho.

3- Caberá à direção verificar as condições de elegibilidade do candidato.

4- As candidaturas deverão ser entregues até ao 15.º dia consecutivo anterior à data da eleição, na secretaria do sindicato e até às 18h00 nos serviços ou por carta com registo até à data limite da candidatura.

5- A direção elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo que deverá ser divulgada por entre os tripulantes que os vão eleger até dez dias consecutivos antes do ato eleitoral.

#### Artigo 24.º

##### Votação

1- As eleições realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias consecutivos após a sua convocação.

2- A votação será feita nos seguintes termos:

a) Por voto entregue por mão própria no sindicato, contra recibo, das 10h00 às 18h00, mediante a exibição do cartão de cidadão, ou do bilhete de identidade, ou do passaporte ou do cartão de associado;

b) Por voto enviado por carta até à data limite do correio até ao dia da eleição;

b) 1- Para o efeito será enviado um sobrescrito a cada associado, contendo o boletim de voto, um sobrescrito de porte pago e outro branco;

b) 2- O sobrescrito branco, fechado e contendo o boletim de voto deverá ser colocado no sobrescrito de porte pago juntamente com fotocópia do cartão de associado, ou do cartão de cidadão, ou do bilhete de identidade ou do passaporte e enviado para o sindicato, por carta até à data-limite do dia da eleição.

3- A abertura das urnas será realizada perante um representante da direção, um representante da mesa da assembleia geral e pelos candidatos ou associados por eles mandatados por escrito e para esse efeito.

#### Artigo 25.º

##### Divulgação dos resultados

A divulgação dos resultados será feita por comunicado da direção até 5 dias consecutivos após o termo da data da eleição.

#### Artigo 26.º

##### Mandato dos delegados sindicais

1- O mandato do delegado sindical tem a duração máxima de quatro anos consecutivos, podendo recandidatar-se.

2- A direção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

3- O disposto no número anterior é aplicável em caso de exoneração, renúncia ou cessação de funções de delegado sindical.

#### Artigo 27.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos omissos será da competência da direção.

## ANEXO VI

**Regulamento do voto eletrónico**

## Artigo 1.º

**Objeto**

O presente regulamento visa estabelecer os princípios gerais relativos ao uso de meios telemáticos para o exercício do direito a voto, nos termos do estabelecido nos estatutos, nos regulamentos internos e nos procedimentos aplicáveis a cada caso e de acordo com o que vier a ser aprovado em assembleia geral.

## Artigo 2.º

**Âmbito**

O recurso aos meios telemáticos visa a eleição dos órgãos sociais do sindicato, a presença e participação nas reuniões das assembleias gerais quando tal for possível e o exercício do direito a voto.

## Artigo 3.º

**Autonomia e segurança**

O sindicato assegura que o sistema informático e o software utilizados para a votação eletrónica, estão devidamente autonomizados, são fiáveis, auditáveis e transparentes, garantem a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, assegurando ainda a autenticidade do eleitor, garantindo que não é possível estabelecer qualquer ligação entre o voto introduzido na urna eletrónica e o eleitor.

## Artigo 4.º

**Princípios gerais**

1- O voto por via eletrónica é exercido através de uma aplicação informática de acesso remoto que será adotada para o efeito.

2- A aplicação a adotar será implementada de acordo com elevados padrões de qualidade e de transparência, tendo em vista assegurar a máxima segurança do processo.

## SUBSECÇÃO I

## Eleição dos órgãos sociais

## Artigo 5.º

**Competência**

1- Cabe à mesa da assembleia geral aprovar as disposições relativas à opção técnica para o exercício do voto eletrónico, com a audição prévia da direção exclusivamente por razões financeiras.

2- A mesa da assembleia geral conjuntamente com a comissão eleitoral verifica, antes do início do ato eleitoral, que estão reunidas as condições de funcionamento do sistema de votação eletrónico, bem como decide, no prazo de dois dias úteis, sobre reclamações apresentadas no âmbito do processo eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral diligencia para providenciar a criação de condições para o exercício do voto eletrónico na sede do sindicato para os associados que aí o queiram exercer.

4- As indicações sobre a forma de exercício do voto eletrónico serão enviadas com a convocatória do ato eleitoral.

## Artigo 6.º

**Exercício do direito**

1- O voto eletrónico pode ser exercido durante o período de funcionamento da assembleia de voto e ainda durante todo o período em que vigorar o voto por antecipação.



2- Os associados que não disponham das credenciais para acesso à aplicação poderão solicitar o mesmo junto da mesa da assembleia geral.

3- Os votos eletrónicos serão descarregados no caderno eleitoral.

4- Os associados que exerçam o voto por via eletrónica não poderão votar por qualquer outra das formas previstas no presente regulamento.

## SUBSECÇÃO II

### Reuniões da assembleia geral

#### Artigo 7.º

##### Organização

1- Compete à mesa da assembleia geral apresentar as soluções para a participação e votação pelos associados nas reuniões digitais das assembleias gerais do sindicato, encontrando os meios mais fiáveis, de acordo com as disponibilidades técnicas de mercado e as disponibilidades financeiras existentes.

2- Os termos e forma de participação e exercício do direito a voto serão definidas aquando do envio da convocatória, ou, se tal não se mostrar possível, até às 24h00 anteriores ao início previsto da reunião da assembleia geral respetiva.

## ANEXO VII

### Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos no âmbito do SNPVAC, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

3- Como sindicato independente o SNPVAC reconhece a existência de diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, em todos os órgãos do sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, podendo apresentar propostas, moções ou requerimentos, sendo garantida a discussão de todas as questões sindicais.

4- As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do SNPVAC e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

5- As tendências, enquanto formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica estão subordinadas aos princípios democráticos e dos estatutos do SNPVAC e não podem prejudicar a realização das iniciativas deliberadas pelos órgãos do SNPVAC ou provocar divisões entre os associados.

#### Artigo 2.º

##### Reconhecimento do direito

1- O direito de tendência garante a possibilidade de agrupamento de aderentes para a defesa comum de uma plataforma política, tendo como condição a assinatura de 200 ou 10 % dos associados.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

3- O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SNPVAC está ainda subordinado às normas constantes no presente regulamento e nos estatutos.

### Artigo 3.º

#### Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados 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, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

3- A decisão de aderir a qualquer tendência é livre e voluntária.

4- Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

### Artigo 4.º

#### Funcionamento

1- Os tripulantes de cabine podem agrupar-se, para fins eleitorais, em tendências.

2- O voto de cada tripulante de cabine é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os tripulantes de cabine que integrem os órgãos estatutários do SNPVAC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

4- A tendência utiliza os meios próprios na internet ou em imprensa, podendo as publicações ou materiais das mesmas, figurar na secretaria do sindicato, desde que para tanto haja autorização da direção.

5- A realização de reuniões de cada tendência pode ainda ter lugar nas instalações do sindicato desde que, com a antecedência mínima de 15 dias, sejam comunicadas à direção do SNPVAC.

6- Nenhuma tendência pode usar, em qualquer das suas iniciativas ou campanhas, o símbolo do sindicato sem que para tal esteja autorizada pela direção segundo critérios aplicáveis a todas as tendências equitativamente.

### Artigo 5.º

#### Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade de todos os tripulantes de cabine.

2- As tendências têm o direito a ser ouvidas pela direção sobre as decisões mais importantes do sindicato em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos representantes da tendência.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SNPVAC;

b) Exigir a intervenção do sindicato para a correta aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva que lhes sejam aplicáveis;

c) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

d) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

e) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical e o próprio sindicato.

### Artigo 6.º

#### Violação dos deveres

1- A violação por uma tendência dos deveres consagrados no regulamento do direito de tendência implica a extinção da mesma, a declarar em assembleia geral a convocar para o efeito, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento de 200 ou 10 % dos associados.

2- Quando for requerida pelos associados, a deliberação só é válida se estiverem presentes na assembleia, 2/3 dos requerentes.

### Artigo 7.º

#### Alterações ao regulamento

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito nos termos definidos nos estatutos.

## ANEXO VIII

**Regulamento do plano de saúde****Princípios gerais**

1- O plano de saúde é aprovado pela direção com o propósito de criar um benefício social complementar aos associados do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC que dispunham da sua situação associativa regularizada.

2- Os benefícios constantes do plano de saúde resultam da respetiva contratualização com entidades externas e dos princípios que a ele presidem.

3- Os reembolsos decorrem dos termos das condições e no limite dos valores fixados e são aplicáveis de forma universal, equitativa e igual a todos os associados do sindicato.

4- As disposições relativas ao plano de saúde constam de manual de procedimentos próprio a aprovar pela direção.

5- A gestão dos benefícios decorrentes do plano derivam da situação financeira do sindicato e devem obedecer aos princípios de solidariedade, contenção e cuidada redistribuição.

6- O recurso aos benefícios do plano de saúde pelos associados devem partir dos princípios enunciados e rigoroso cumprimento das normas em vigor, a partir do sentido de abranger o máximo de situações possíveis com os meios disponíveis.

7- Para que os associados beneficiem do plano devem cumprir com a tramitação e os procedimentos estabelecidos no manual em vigor.

8- Qualquer dúvida na aplicação do plano será esclarecida pela direção.

9- Eventuais situações excecionais carecem de deliberação da direção.

**snpvac**SINDICATO NACIONAL  
DO PESSOAL DE VOO DA AVIAÇÃO CIVIL

Registado em 9 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 2 do livro n.º 3.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de outubro de 2022 para o mandato de um ano.

Presidente - Joana Lino Gaspar.

Vice-presidente - João Ferreira Martins.

Secretário - Rosa Podgorny.

Secretário adjunto - Duarte de Eça Valente.

Tesoureiro - Marta Cowling.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 e 17 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Aida Maria Fernandes Sá.  
José Maria Guimarães Marinho.  
Manuel dos Santos Costa.  
Cecília Maria Freitas Lima.  
Domingos Castro Ribeiro.  
Manuel Eduardo Casto Oliveira.  
Maria Fátima Barbosa Cunha.  
Bruno Miguel Teixeira Pires.  
Rui Manuel Silva Teixeira.  
Maria Alexandra Castro Machado.  
Maria José Martins Ferreira.  
Ana Filipa Miranda Cunha.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Joalheria Ferreira Marques, L.<sup>da</sup>, representada por José Filipe Ferreira Marques da Guerra  
Maio.

Vice-presidente - Liberjória, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Adelaide da Silva.

Vogais:

Joalheria Lide, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Jorge Martins Pires.

Ourivesaria Camanga, L.<sup>da</sup>, representada por Gonçalo Pedro Ramos Moreira Teixeira.

Nogueira & Sousa, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Paula Silva Simões Nogueira e Sousa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Casinos**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de dezembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - Dr. Manuel Silva Carvalho, em representação da associada SOLVERDE - Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, SA.

Secretário e vice-presidente - Dr. Jorge Armindo de Carvalho Teixeira, em representação da associada Sociedade Figueira Praia.

Tesoureiro - Dr. Dionísio Pereira Vinagre, em representação da associada Varzim - Sol Turismo, Jogo e Animação, SA.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - João Miguel Corrêa Machado Fernandes Novaes.

Vice-presidente - Carlos Alberto de Sousa.

Tesoureiro - António Lopes da Silva Morais.

Secretário - Jorge Manuel Carreira Durão.

Vogal - Alexandre Jorge da Silva Elias.



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - Empresa Central Serrana de Águas, Sociedade Anónima, representada por Carlos Albano de Almeida Abrantes, passa a ser representada por Manuel Gonçalo Sequeira Torres Couto.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SGL Composites, SA (anteriormente denominada FISIFE, SA) - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 e 19 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José António Pereira Alfama.  
Miguel Alexandre Caldeta Gomes.  
Ruben Alexandre Carreira Gonçalves.  
Marco José Rodrigues da Silva.  
Rui Nuno Vieira da Silva.

Registado em 9 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 11 de novembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Crispim de Freitas e Silva.

José Alberto Martins Rolo.

João Manuel Leite Fernandes.

Suplentes:

Felipe Arantes Azevedo.

António Jorge Gonçalves Lopes.

José Silva Fernandes.

Registado em 8 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Empresa de Transportes Gondomarense, L.<sup>da</sup> - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da Empresa de Transportes Gondomarense, L.<sup>da</sup> eleita em 6 de novembro de 2020 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021 foi efetuada a seguinte substituição:

Paulo Jorge Vieira Lopes é substituído por Pedro Roberto Moreira de Sousa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Banco BPI, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA eleita em 26 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2022 foi efetuada a seguinte substituição:

Joana Maria de Barros Alves é substituída por Paula Cristina Almeida Mota.