REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim Trabalho e Emprego Digital

Boletim do Trabalho e Emprego

29 maio 2024 | n.º **20** | Vol. **91**

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Figueira e Barros e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo de Paiva e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a CIMBAL - Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 38
- Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 45
- Acordo coletivo de trabalho n.º 46/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 55
- Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Viçosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 76
- Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO 91
- Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE 112

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 133
- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 174

- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 207
- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras/texto consolidado 233
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras 270
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras 277
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras 279
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outra 281
- Acordo de empresa entre a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado 283
- Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 303

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Alteração 304
- Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Alteração 314

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação - Alteração 328
- Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa - Cancelamento 333
- AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Retificação 334

II – DIREÇÃO:

- AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Eleição 336
- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição 337

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Vanpro - Assentos, L.da - Eleição 338
- Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição 339
- Tetra Pak Portugal - Sistemas de Embalagem e Tratamento para Alimentos, Unipessoal L.da - Eleição 340
- Novo Banco, SA - Substituição 341

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Arestalfer, SA - Convocatória 342
- SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Convocatória 343

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.da - Eleição 344
- Purever Friemo, SA - Retificação 345

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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 42/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Figueira e Barros 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 Figueira e Barros 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 Figueira e Barros, 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 parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 63/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 216, de 9 de novembro de 2017.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.

Claúsula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 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 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (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 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

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

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avis, 18 de março de 2024.

Pela Freguesia de Figueira e Barros:

Sr. *Fábio André da Conceição Serrano*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Figueira e Barros.

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

Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.ª *Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 10 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo de Paiva e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros

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, adiante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, prevê nos seus artigos 13.º e 14.º que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o seu artigo 364.º legitimidade aos Municípios e às Associações Sindicais para celebrar acordos coletivos de empregador público.

Neste contexto, considerando as especificidades dos serviços prestados pelo Município de Castelo de Paiva aos seus munícipes e utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos seus objetivos, bem como à necessidade de disciplinar a prática dos horários de trabalho, tendo em conta a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores, julga-se de relevante importância a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho como forma de melhorar o desempenho dos Serviços, nomeadamente em matéria de gestão de tempo e recursos humanos, em respeito pela conciliação entre os legítimos direitos dos trabalhadores e o interesse público.

Neste sentido e face ao disposto nos artigos 347.º a 349.º e 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre a Câmara Municipal de Castelo de Paiva, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro (STFPSCentro).

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo das disposições conjugadas do n.º1 do artigo 14.º com o n.º 1 do artigo 355.º e n.º4 do artigo 364.º da LTFP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas e que exercem funções no Município de Castelo de Paiva, adiante designado por Município.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou a exercerem funções no Município, bem como aos que se venham a filiar nas Associações sindicais outorgantes, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de Associação Sindical não subscritora do

presente Acordo, relativamente aos seus filiados, nos termos do n.º3 do artigo 370.º da LTFP.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP 273 (duzentos e setenta e três) trabalhadores, dos quais 78 filiados no STAL, 5 na FESAP e 13 no STFPSCentro.

5- A entrada em vigor do presente ACEP determina a revogação do anterior ACEP n.º 137/2015, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 224, de 16 de novembro de 2015.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo o disposto nas cláusulas 37.ª e 38.ª , e vigorará pelo período de dois anos, renovando-se tacitamente por iguais períodos, caso não seja objeto de denúncia ou revogação por qualquer das partes nos termos da Lei.

2- A denúncia e sobrevigência do ACEP seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do tempo de Trabalho

SECÇÃO I

Princípios Gerais

Cláusula 3.ª

Período normal de Trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Cláusula 4.ª

Horário de Trabalho

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

2- O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus Serviços e respetivos trabalhadores, ouvidas as respetivas associações sindicais.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Nos termos da alínea b) do n.º1 do artigo 105.º da LTFP o horário semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, a serem prestadas durante os dias úteis e aos sábados, neste último caso, quando se trate de trabalhadores afetos a serviços que careçam de funcionar neste dia da semana.

6- A duração média diária de trabalho é de 7 (sete) horas, exceto nos casos em que o horário de trabalho fixado ou a modalidade de horário de trabalho determine um período médio diário menor.

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

8- A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

9- A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

10- Sem prejuízo do disposto nos números 4, 8 e 9, se pela entidade empregadora ou pelo trabalhador sur-

girem situações pontuais, devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado por acordo das partes, por escrito, e comunicado à organização sindical.

11- Nos termos do n.º5 do artigo 217.º do Código do Trabalho, a alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

Cláusula 5.ª

Interrupções e intervalos

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e intervalos fixados nos artigos 102.º da LTFP e 197.º do Código do Trabalho.

2- Considera-se ainda como tempo de trabalho o intervalo para o lanche concedido aos trabalhadores nos seguintes termos:

a) É permitido um intervalo de duração não superior a 15 (quinze) minutos no período da manhã e no período da tarde;

b) O intervalo não pode comprometer o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo de outras disposições deste ACEP ou expressamente previstas na LTFP, em regra o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

2- Em regra os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, que serão gozados em dias completos sucessivos, nos seguintes termos:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de ser gozados seguidos e completos e de deixar de coincidir com o domingo e o sábado quando tal se revele indispensável ao desenvolvimento do serviço, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Quando seja necessário que o trabalhador assegure a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal de serviço de limpeza ou encarregados de trabalho preparatórios e complementares que devam ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Do pessoal que preste serviço em feiras e exposições ou que assegure serviços abertos ao público durante o sábado e/ou domingo.

4- Os trabalhadores afetos aos serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã terão direito a meio dia de descanso semanal complementar coincidente com o sábado à tarde e a meio dia de descanso completar a gozar à segunda ou à sexta-feira.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito aos dias de descanso fixados nas respetivas escalas nos termos dos horários legalmente aprovados.

6- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º2 o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo no caso previsto na alínea c) o Sábado.

7- Para os trabalhadores administrativos que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal são o Sábado e o Domingo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana (sábado e domingo) têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada quatro semanas de trabalho efetivo.

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

CAPÍTULO III

Modalidades de horários de trabalho

Cláusula 7.ª

Disposições comuns

1- Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou o Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem fixar horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2- Sem prejuízo do disposto no ponto 10 (dez) da cláusula 4.ª, as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3- Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

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

b) Jornada contínua;

c) Meia Jornada;

d) Trabalho por turnos;

e) Horário flexível;

f) Isenção de horário;

g) Horário específico;

4- A prestação de trabalho pode ainda ocorrer a tempo parcial e em período noturno.

5- A aplicação de qualquer das modalidades de horários não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos Serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

6- A modalidade de horário de trabalho a praticar por cada trabalhador será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos nos termos da Lei.

7- Sem prejuízo da aplicação de qualquer das modalidades de organização temporal de trabalho previstas no ponto 3., a modalidade de horário de trabalho normalmente praticada pelo Município é a de horário rígido.

SECÇÃO I

Horário Rígido

Cláusula 8.ª

Definição de horário rígido

1- Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido é a modalidade regra do presente regulamento para todos os trabalhadores, não carecendo, por conseguinte, de requerimento ou autorização prévia à sua adoção.

3- O horário rígido é o seguinte:

a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram aos sábados
Período da manhã – das 9:00h às 12:30h
Período da tarde – das 14:00h às 17:30h

b) Assistentes operacionais afetos aos serviços de armazém e obras por administração direta
Período da manhã – das 8:00h às 12:00h de segunda a sexta-feira
Período da tarde – das 13:00h às 16:00h de segunda a sexta-feira

c) Serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã
Período da manhã – das 9:30h às 12:30h de segunda a sexta-feira e até às 12 horas aos sábados
Período da tarde – das 14:00h às 17:30h de segunda a sexta-feira.

4- Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, por conveniência de serviço, um horário rígido diferente do previsto no número anterior, desde que respeitados os limites legais, e sob consulta dos trabalhadores nos termos do disposto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

5- Os trabalhadores do Município afetos às escolas (pessoal não docente) e os assistentes operacionais afetos

à limpeza dos edifícios municipais, poderão praticar horário diverso do estipulado no ponto três do presente artigo, de segunda a sexta-feira entre as 8:00h e as 20:00h, desde que não perfaçam mais do que 7 horas diárias de trabalho e 35 horas semanais.

SECÇÃO II

Horários Desfasados

Cláusula 9.ª

Definição de horários desfasados

1- Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinados grupos de trabalhadores e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos Serviços ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada responsável pela área dos Recursos Humanos, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento de horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos.

SECÇÃO III

Horário Flexível

Cláusula 10.ª

Condições do 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 de saída.

2- A adoção desta modalidade de horário não pode afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, bem como à abertura e encerramento das instalações municipais dentro do seu horário de funcionamento, nem dispensa o trabalhador do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo designadamente:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, nos prazos superiormente fixados;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes mesmo que se prolonguem para além dos períodos de presença obrigatórios, correspondentes às plataformas fixas;

c) Comparecer às reuniões de trabalho que se realizem fora das plataformas fixas e para as quais tenha previamente sido convocado;

d) Assegurar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pelo superior hierárquico nos termos dos artigos 120.º a 121.º da LTFP.

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

a) A modalidade de horário flexível pode ocorrer entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com observância das plataformas que forem fixadas, correspondentes aos períodos de presença obrigatória no serviço;

b) As plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) O tempo de trabalho diário não pode ser superior a nove horas, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade em que o limite é de 10 horas, e deve ser interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para descanso, entre as 12:00 horas e as 14:00 horas, de duração não inferior a uma hora, não sendo computado, em caso algum, para efeitos de cálculo da duração normal de trabalho.

4- Para efeitos do ACEP as plataformas fixas são as seguintes:

a) Período da manhã – das 10:00h às 12:00h;

b) Período da tarde – das 14:30h às 16:30h.

Cláusula 11.ª

Período de referência em horários flexíveis

1- Para os trabalhadores sujeitos a este regime de horário, o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente.

2- No final de cada período de referência (mensal), o débito de horas apurado dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

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

4- Para efeitos do n.º 2, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e, nos serviços com funcionamento ao sábado, a que resultar do respetivo regulamento.

5- A marcação de faltas a que se refere o n.º 2 é reportada ao último dia ou dias úteis do período de aferição a que o débito respeita, salvo nas situações em que haja sobreposição de faltas, situação em que a falta será reportada ao último dia útil de trabalho efetivamente prestado no mês de referência.

6- O crédito de horas apurado no final de cada período de aferição (mensal) transita para o período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, até ao limite máximo de período igual à duração média diária de trabalho (7 horas).

Cláusula 12.ª

Trabalhador com responsabilidades familiares

1- Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- O direito previsto no número anterior é extensivo a adotante, tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como ao cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

3- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade.

4- O trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

SECÇÃO IV

Jornada Contínua

Cláusula 13.ª

Definição de jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua pode ser adotada 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 confiada a guarda judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o mesmo;

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.

SECÇÃO V

Meia jornada

Cláusula 14.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 a cláusula 4 ª do presente Acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

4- Nos termos do artigo 114.º-A da LTFP 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.

SECÇÃO VI

Trabalho por Turnos

Cláusula 15.ª

Definição

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.

Cláusula 16.ª

Organização

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

7- Pode ser estabelecido o regime de trabalho por turnos para os trabalhadores afetos aos setores de abastecimento de água e recolha de resíduos sólidos, bem como àqueles que prestem apoio a estes setores de uma forma continuada.

8- Quando pela adoção de outra modalidade de horário de trabalho e pela reafectação de pessoal não seja possível assegurar o funcionamento dos serviços, por despacho fundamentado do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, pode ainda ser fixado nos termos da Lei e do Regulamento Interno das Normas de Organização e Disciplina do Trabalho o regime de trabalho por turnos noutros setores além dos referidos no número anterior.

Cláusula 17.ª

Prestação de trabalho por turnos

1- O regime de trabalho por turnos pode ser:

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

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

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

2- O regime de turnos é:

a) Total quando prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário;

b) Parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

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

Cláusula 18.ª

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A organização do regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SECÇÃO VII

Horários Específicos

Cláusula 19.ª

Definição

Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados às suas contingências particulares em razão do estatuto de trabalhador-estudante, da necessidade de acompanhamento de descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas.

Cláusula 20.ª

Condições de aplicação

1- Por despacho do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem ser fixados horários específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, a requerimento dos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas no regime de proteção à parentalidade;

b) Quando se trate de situações ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;

c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;

d) Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar;

e) Nas condições previstas nos artigos 68.º e 69.º da LTFP e artigos 155.º a 156.º do Código do Trabalho, no respeitante a trabalho a tempo parcial.

2- Mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal podem ainda ser fixados horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

SECÇÃO VIII

Isenção de Horário

Cláusula 21.ª

Condições de Isenção de Horário

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, 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.

3- Para além dos trabalhadores indicados no ponto 1. do presente artigo, podem ainda gozar de 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) Técnico de sistemas e tecnologias de informação;
d) Fiscal, da carreira especial de fiscalização;
e) Encarregado geral operacional;
f) Encarregado operacional.

4- Para os trabalhadores indicados nas alíneas a) a f) do n.º3 a isenção de horário apenas pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados nos termos da alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

5- Nos termos do n.º2 do artigo 118.º da LTFP a isenção de horário dos trabalhadores referidos no ponto 1. do presente artigo implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

6- 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.

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

Cláusula 22.ª

Efeitos da Isenção de Horário

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos de horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, exceto quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidente ou risco de acidente iminente.

2- Em qualquer dos casos, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários consecutivos.

3- Aos trabalhadores isentos de horário não é devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho, salvo por trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dias feriados quando legalmente permitido.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar e noturno

SECÇÃO I

Trabalho suplementar

Cláusula 23.ª

Noção e limites de 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 o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

4- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar:

a) Os trabalhadores que sejam portadores de deficiência;

b) A trabalhadora grávida;

c) Os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência e que careçam de acompanhamento do progenitor, desde que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;

d) Os trabalhadores que invoquem motivos atendíveis.

Cláusula 24.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 (duzentas) horas;

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado nos termos da Lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador, quando se trate de trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico, cuja manutenção do serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;

Cláusula 25.ª

Registo

1- A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho suplementar nos termos do artigo 121.º da LTFP onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- Os dirigentes dos Serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar supracitado, contendo os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório nos termos da legislação em vigor.

3- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

SECÇÃO II

Trabalho Noturno

Cláusula 26.ª

Definição de Trabalho Noturno

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

Cláusula 27.ª

Proteção do trabalhador noturno

1- A entidade empregadora pública deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto no artigo 222.º do Código do Trabalho.

Cláusula 28.ª

Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho noturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período noturno, bem como as atividades que impliquem para o trabalhador noturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no artigo 225.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO III

Teletrabalho

Cláusula 29.ª

Pressupostos de aplicação do teletrabalho

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, nos termos das disposições conjugadas da LTFP e do Código do Trabalho, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3.

5- Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6- O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

7- Pode ainda requerer teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio, o trabalhador que seja doente oncológico ativo, em fase de tratamento.

8- A prestação de teletrabalho requerida ao abrigo do disposto no número anterior perdura enquanto se verificarem as circunstâncias de facto que a fundamentam, não podendo exceder o período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, sem prejuízo do acordo das partes ou imposição legal ao abrigo do disposto no número 1.

9- O trabalhador pode denunciar livremente o acordo de prestação de teletrabalho ou revogar o pedido feito

ao abrigo dos números 2. a 7. com a antecedência mínima de trinta dias.

10- O acordo de prestação de teletrabalho prevê expressamente as funções a desempenhar pelo trabalhador em caso de cessação de vigência do mesmo.

11- Para efeitos do disposto no n.º3 do artigo 168.º do Código do Trabalho, na redação atual, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais será o fixado no contrato coletivo de trabalho ou, na sua falta, o fixado no acordo para a prestação de teletrabalho.

12- Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º do Código do Trabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Cláusula 30.ª

Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações/local de trabalho ou seja incompatível com a atividade desempenhada.

Cláusula 31.ª

Horário

O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.

Cláusula 32.ª

Controlo de assiduidade

1- O controlo de assiduidade é realizado através da plataforma eletrónica do empregador, contando como hora de entrada e saída a hora registada pelo teletrabalhador na plataforma, desde que a mesma não ultrapasse 15 minutos em relação ao horário definido nos termos da cláusula anterior.

2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.

3- O trabalhador pode pontualmente, no decorrer do seu horário de trabalho, recusar videochamadas, quando as mesmas não sejam anunciadas com pelo menos uma hora de antecedência, por motivo ponderoso de privacidade da sua vida íntima e familiar.

4- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 33.ª

Local de prestação de teletrabalho

1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho é o do domicílio do trabalhador.

2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.

3- O empregador pode exigir ao trabalhador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a visita ao local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 34.ª

Deslocação do trabalhador às instalações do empregador

1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos acordados com o empregador.

2- Na falta de acordo, pode o empregador:

a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;

b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 48 horas e até ao limite de cinco dias por mês.

3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:

a) Consultas e exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
b) Diligências legais e diligências para o exercício do Poder Disciplinar do empregador;
c) Formação profissional presencial.

4- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação de trabalho.

5- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente Cláusula constitui:
a) Falta disciplinar grave do trabalhador;
b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;
c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações ao abrigo do disposto na lei.

Cláusula 35.ª

Direito ao desligamento

1- Os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, devem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora destes horários.

2- A ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho não pode configurar numa penalização para o trabalhador.

Cláusula 36.ª

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.

2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador para a cessação da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO V

Tempos de não trabalho

Cláusula 37.ª

Férias adicionais por recompensa do desempenho

1- Os trabalhadores ao serviço da Entidade Empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

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

3- Ao período normal de férias constante do n.º1 acrescem ainda 3 (três) dias úteis/ano, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva obtida na última avaliação de desempenho;

4- O trabalhador adquire direito às férias adicionais previstas no n.º3 em um de janeiro do ano seguinte ao do encerramento do processo avaliativo do biénio/ano em questão, relevando para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2023 - 2024, inclusive.

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

6- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo.

7- Para efeitos do presente artigo relevam as avaliações na carreira de origem do pessoal dirigente.

Cláusula 38.ª

Dispensa no dia de aniversário do trabalhador

1- Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 26/11/2009, o trabalhador tem direito a dispensa no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração, dependendo a mesma, de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico com antecedência mínima de 10 dias.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir em dia de feriado, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, ou no primeiro dia útil seguinte se não for o caso, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- 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 ao serviço.

5- Nos termos da deliberação da Câmara Municipal supracitada o tempo relativo à dispensa de serviço é compensado pelo trabalhador no decurso dos 10 meses seguintes.

6- O presente artigo produz efeitos a partir do dia um de janeiro do ano seguinte à sua entrada em vigor.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 39.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 40.ª

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

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

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

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

d) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes os meios necessários para o cabal desempenho das suas funções;

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

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

g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde no trabalho;

h) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação em vigor.

Cláusula 41.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.ª

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na aquisição de equipamentos individuais deve ser consultada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, devendo ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, bem como a legislação específica para cada setor profissional.

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

Cláusula 43.ª

Locais para refeição

Nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente, por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, bem como com o local de trabalho, o Empregador Público colocará à disposição dos trabalhadores locais condignos para a realização de refeições.

Cláusula 44.ª

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 45.ª

Medicina no Trabalho

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

Cláusula 46.ª

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

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Empregador Público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária 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 colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

1- A Comissão Paritária é composta por seis membros:

a) Três representantes do Município;

b) Um representante do STAL;

c) Um representante da FESAP;

d) Um representante do STFPSCentro.

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"), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, 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 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 comunicações e convocatórias previstas neste artigo são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 48.ª

Divulgação

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

Cláusula 49.ª

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado 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 50.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 51.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Castelo de Paiva, 22 de março de 2024.

Pela entidade empregadora pública:

Eng.º *José Duarte de Sousa e Rocha*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

Pelas associações sindicais:

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

João Manuel Claro dos Santos, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, e *Rui Oliveira Pinho*, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos.

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de secretario nacional da FESAP e mandatário, e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatária da FESAP.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC:

Rosa Dulce Neves e Costa, na qualidade de dirigente e mandatária, e *Maria Leonor Bergano Xarrama*, na qualidade de dirigente e mandatária.

Depositado em 10 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 41/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a CIMBAL - Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo 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 Comunidades Intermunicipais para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a CIMBAL 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 CIMBAL - Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica -se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, 13 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 administrativas que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- 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.

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

4- jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

3- 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.

4- 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.

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período

normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

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.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 1 e 3 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

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

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 18.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Formação profissional

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

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

Beja, 11 de março de 2024.

Pela CIMBAL - Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo:

António Manuel Ascenção Mestre Bota, na qualidade de presidente do Conselho Intermunicipal.

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

Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

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

Depositado em 18 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 45/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus, Presidente da Junta de Freguesia de Olivais;

e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;
Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art. 14 º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Olivais, doravante designada Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do nº 2 do artigo 365.º da LTFP estima –se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 397/2016 publicado no *Diário da Repíblica*, 2.ª série, n.º 167, de 31 de agosto de 2016, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de Freguesia, após consulta ao STML pelo prazo de 5 dias, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.ª

Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Horário por turnos;
d) Jornada contínua;
e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.ª

Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

a) O período da manhã decorre das 9 às 13,00 horas;

b) O período da tarde decorre das 14 às 17,00 horas;

c) O intervalo de descanso decorre das 13,00 às 14 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,00 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.ª

Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

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

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

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

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

3- 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 do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

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

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;

b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;

c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.ª

Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se,

para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

a) Número de turnos adotados;

b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;

b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;

b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

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

b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;

c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;

d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- 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 9.ª

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

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 nas mesmas condições da al. a);

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Mediante acordo escrito com a Junta, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral

operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

5- O trabalhador pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

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

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

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

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

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);

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

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e

h) Nas situações abrangidas no nº 5;

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 120º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

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

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

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

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

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do nº 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;

b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;

c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excecionais e devidamente fundamentados;

d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 14.ª

Tolerância

1- Excecionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

Cláusula 15.ª

Período experimental

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

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

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 23ª e a legislação em vigor.

Cláusula 17.ª

Equipamento individual

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

Cláusula 18.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 19.ª

Vestiários e balneários

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no nº 6 do artº 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art. 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do nº 11 do artº 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do

trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 21.ª

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 22.ª

Carnaval e dia de aniversário

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 23.ª

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 24.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 25.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Comissão paritária

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

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 Direcção - Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, 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 de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

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

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

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

Cláusula 27.ª

Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 28.ª

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos três dias do mês de abril de 2024.

Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus, presidente da Junta de Freguesia de Olivais.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção do STML.
Delfino Navalha Serras, membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 44/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 46/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras 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 Oeiras 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.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 164 (cento e sessenta e quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com uma vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto da 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 no processo do trabalhador e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário;

f) Meia Jornada.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas 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 todos os trabalhadores é concedido um crédito de tempo de trabalho mensal de 3 horas e 30 minutos, destinando-se apenas a compensar atrasos nas entradas em serviço, antecipações nas saídas e interrupções de serviço.

4- A utilização do crédito de tempo de trabalho está sujeita a autorização do superior hierárquico com competência para a justificação de faltas, baseada em motivo atendível devidamente especificado e fundamentado.

Cláusula 7.ª

Jornada Contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

f) Em situações de monoparentalidade com filhos até à idade de 12 anos;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

4- 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 a sexta-feira.

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % — Regime permanente e total ou parcial - (7 dias/semana – 3/turnos ou 2/turnos);

b) 22 % — Regime semanal prolongado e total ou parcial - (5 dias/semana+Sáb. ou Dom. – 3/turnos ou 2/turnos);

c) 20 % — Regime semanal e total ou parcial — (5 dias semana – 3/turnos ou 2/turnos).

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

b) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) da parte da manhã e da parte da tarde, de duas horas em cada período de traba-

lho, sendo em regra das 10h00m às 12h00m e das 14h00m às 16h00m, podendo existir exceções adaptadas às especificidades dos serviços, desde que devidamente fundamentadas e aprovadas pelo Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada em matéria de gestão e direção dos recursos humanos**.**

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

d) O cumprimento da duração do trabalho é 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 3ª deste ACEP.

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

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

7- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e, em contrapartida do direito de gestão individual do horário do 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, respeitado o regime previsto no artigo 120.º da LTFP, designadamente no que concerne aos limites.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP (trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário outros trabalhadores integrados noutras carreiras, desde que exerçam tarefas de coordenação ou de gestão de equipas, devidamente fundamentado, mediante celebração de acordo escrito com a EP.

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

1- 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;

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

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

desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

2- A fixação do horário nos termos das alíneas de a) a c) dependem de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto na cláusula 4.ª.

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam 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 não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

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

2- O Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte**.**

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

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

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

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia, dada por escrito, exceto por motivos de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito.

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

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador

a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes 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.

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

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

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

10- 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 17.ª

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as

características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.ª

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;

b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;

c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;

d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.ª

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se "local de trabalho" o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e "tempo de trabalho" todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.ª

Pausa Digital

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

Cláusula 22.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 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 ano, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Nos termos do n.º 3 do artigo 126.º da LTFP, o gozo do direito adquirido ao abrigo da disposição anterior tem início no dia 1 de janeiro de 2018, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

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- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1. ° grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.° grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

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

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

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

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

6- Para efeitos de doação de sangue e de medula óssea, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço pelo tempo considerado necessário, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador.

7- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do nascimento de neto que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 24.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 25.ª

Período Experimental

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

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 26.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções 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 asfalta-

mento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2- Para efeitos do disposto no n.º anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a serviço efetivo 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 EP, nomeadamente o direito a informação e consulta através 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 artigo 344.º da LTFP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal normalmente devido, efetuando os devidos descontos sobre a remuneração base, incluindo subsídio de refeição e suplementos remuneratórios que por lei sejam considerados tempo de serviço efetivo, e 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 28.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que prestam serviço ao Município de Oeiras, independentemente do tipo de vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade.

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

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

b) Empregador Público (EP): o Município;

c) 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;

d) 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;

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

f) 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;

g) 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;

h) 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;

i) 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;

j) 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;

k) 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 da 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 29.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

iv) Planificar a prevenção 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 e não descurando medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no

âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições do 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 30.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Direito de informação

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

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho

ou função e órgão/serviço;

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

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 32.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

Cláusula 34.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de (7) sete, 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 35.ª

Processo eleitoral

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

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 36.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, 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, 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 37.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 38.ª

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 30.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando 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 39.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei, privilegiando a modalidade de serviço interno.

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

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

Cláusula 40.ª

Objetivos

1- 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 28.º (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 36.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 41.ª

Competências

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

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

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 42.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

4- 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 43.ª

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 44.ª

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 45.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 46.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 48.ª

Locais para refeição

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

Cláusula 49.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 50.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Formação Profissional

Cláusula 51.ª

Princípios gerais

1- O Município deve proporcionar aos trabalhadores o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3- O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever de os trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 52.ª

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 53.ª

Autoformação

1- O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 54.ª

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora do domicílio necessário do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 55.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser divulgado junto de cada trabalhador.

Cláusula 56.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 57.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 58.ª

Comissão Paritária

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

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

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

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

7- As reuniões da Comissão Paritária, a realizar nas instalações do EP, serão feitas mediante acordo com o EP, e 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.

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 com aviso de receção.

Oeiras, 17 de abril de 2024.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Oeiras:

Isaltino Afonso de Morais, na qualidade de presidente do Município de Oeiras.

Pela associação sindical:

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

Maria Piedade Cardoso Correia, na qualidade de mandatária e membro da direção.
Armando Jorge Sousa Almeida, na qualidade de mandatária e membro da direção.

Depositado em 2 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 47/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Viçosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Vila Viçosa, 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 229 (Duzentos e vinte e nove) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 1-L/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 15 de janeiro de 2020, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado 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 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante.

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

c) Não podem ser prestadas por dia mais de dez 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 3ª deste ACEP.

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 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- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

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

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

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 18.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Formação profissional

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.

Cláusula 20.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

mais, bem como de asfaltamento de rodovias;

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

Cláusula 21.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês se praticar horário contínuo e 14 horas por mês nos restantes horários, sem prejuízo da justificação de ausências.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

*iv)*Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente

técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

temas de proteção;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 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 26.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 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 29.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 30.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de horas correspondente a de dois dias de trabalho 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.

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 ou, na sua impossibilidade, 1 dia.

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 31.ª

Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
h) O material de proteção a utilizar;
i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 32.ª

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

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
7- 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.
8- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
9- 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.
10- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

Cláusula 34.ª

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

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

Cláusula 35.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 38.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 39.ª

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, ser-

vidos 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 40.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 41.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 42.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 43.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 44.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 45.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vila Viçosa, 11 de abril de 2024.

Pelo Município de Vila Viçosa:

Inácio José Ludovico Esperança, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila Viçosa.

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

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

Depositado em 2 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 46/2024, a fl. 68 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO

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 Oeiras 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.

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 85/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho.

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 Oeiras, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STMO — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais, 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 306 (trezentos e seis) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 85/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com uma vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto da 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 no processo do trabalhador e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical assim que possível.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário;

f) Meia Jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas 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 todos os trabalhadores é concedido um crédito de tempo de trabalho mensal de 3 horas e 30 minutos, destinando-se apenas a compensar atrasos nas entradas em serviço, antecipações nas saídas e interrupções de serviço.

4- A utilização do crédito de tempo de trabalho está sujeita a autorização do superior hierárquico com competência para a justificação de faltas, baseada em motivo atendível devidamente especificado e fundamentado.

Cláusula 7.ª

Jornada Contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Em situações de monoparentalidade com filhos até à idade de 12 anos;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- 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 a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em pelo menos três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % — Regime permanente e total ou parcial — (7 dias/semana — 3/turnos ou 2/turnos);

b) 22 % — Regime semanal prolongado e total ou parcial — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom. - 3/turnos ou 2/turnos);

c) 20 % — Regime semanal e total ou parcial — (5 dias semana- 3/turnos ou 2/turnos).

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que res-

peita às relações com o público;

b) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) da parte da manhã e da parte da tarde, de duas horas em cada período de trabalho, sendo em regra das 10h00m às 12h00m e das 14h00m às 16h00m, podendo existir exceções adaptadas às especificidades dos serviços, desde que devidamente fundamentadas e aprovadas pelo Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada em matéria de gestão e direção dos recursos humanos.

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho é 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 3ª deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual 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.

7- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e, em contrapartida do direito de gestão individual do horário do 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, respeitado o regime previsto no artigo 120.º da LTFP, designadamente no que concerne aos limites.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP (trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário outros trabalhadores integrados noutras carreiras, desde que exerçam tarefas de coordenação ou de gestão de equipas, devidamente fundamentado, mediante celebração de acordo escrito com a EP.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- 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- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

1- 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;

c) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

2- A fixação do horário nos termos das alíneas de a) a c) dependem de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto na cláusula 4.ª.

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam 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.

2- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia, dada por escrito, exceto por motivos de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito.

4- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes 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.

7- Ao abrigo do disposto nos números 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

8- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

9- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

10- 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 17.ª

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.ª

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;

b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;

c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;

d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.ª

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se "local de trabalho" o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e "tempo de trabalho" todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.ª

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 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 ano, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Nos termos do n.º 3 do artigo 126.º da LTFP, o gozo do direito adquirido ao abrigo da disposição anterior tem início no dia 1 de janeiro de 2018, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

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- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.° grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.° grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

4- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

6- Para efeitos de doação de sangue e de medula óssea, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço pelo tempo considerado necessário, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador.

7- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do nascimento de neto que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 24.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 25.ª

Período Experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 26.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções 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, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2- Para efeitos do disposto no n.º anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a serviço efetivo 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 EP, nomeadamente o direito a informação e consulta através 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 artigo 344.º da LTFP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal normalmente devido, efetuando os devidos descontos sobre a remuneração base, incluindo subsídio de refeição e suplementos remuneratórios que por lei sejam considerados tempo de serviço efetivo, e 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 28.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente Capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que prestam serviço ao Município de Oeiras, independentemente do tipo de vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

a) Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional;

b) Empregador Público (EP): o Município;

c) 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;

d) 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;

e) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores;

f) 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;

g) 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;

h) 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;

i) 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;

j) 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;

k) 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 da 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 29.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção 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 e não descurando medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no

trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições do 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 30.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 31.ª

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.
2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
a) Admissão no órgão ou serviço;
b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
d) Adoção de nova tecnologia;
e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 32.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 33.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
a) Os próprios trabalhadores;
b) A entidade empregadora pública;
c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

Cláusula 34.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt.*
2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por 20% dos trabalhadores, no mínimo, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de (7) sete, 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 35.ª

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 36.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, 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, 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 37.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a

incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 38.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 30.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando 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 39.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei, privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de segurança no trabalho deve ser assegurada no próprio EP, com afetação de técnicos superiores ou técnicos, tendo presente a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- A atividade de medicina no trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores, devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina e outros trabalhos, que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 40.ª

Objetivos

1- 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 28.º (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 36.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 41.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 42.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos.

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- 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 43.ª

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 44.ª

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 45.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 46.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 47.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 48.ª

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, ou para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 49.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 50.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Formação Profissional

Cláusula 51.ª

Princípios gerais

1- O Município deve proporcionar aos trabalhadores o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3- O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever de os trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 52.ª

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 53.ª

Autoformação

1- O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 54.ª

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora do domicílio necessário do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 55.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser divulgado junto de cada trabalhador.

Cláusula 56.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 57.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 58.ª

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

7- As reuniões da Comissão Paritária, a realizar nas instalações do EP, serão feitas mediante acordo com o EP, e 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.

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 com aviso de receção.

Oeiras, 17 de abril de 2024.

Pelo Município de Oeiras:

Isaltino Afonso de Morais, na qualidade de presidente do Município de Oeiras.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO:

Carlos Alberto Lourenço Machado, na qualidade de presidente da direção e *Teresa Maria Santos Tomás Rosa Marques*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 3 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 49/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE

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 Oeiras 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.

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 84/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho.

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 Oeiras, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, 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 78 (setenta e oito) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 84/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com uma vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto da 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 no processo do trabalhador e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação

à organização sindical assim que possível.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário;

f) Meia Jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas 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 todos os trabalhadores é concedido um crédito de tempo de trabalho mensal de 3 horas e 30 minutos, destinando-se apenas a compensar atrasos nas entradas em serviço, antecipações nas saídas e interrupções de serviço.

4- A utilização do crédito de tempo de trabalho está sujeita a autorização do superior hierárquico com competência para a justificação de faltas, baseada em motivo atendível devidamente especificado e fundamentado.

Cláusula 7.ª

Jornada Contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Em situações de monoparentalidade com filhos até à idade de 12 anos;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- 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 a sexta-feira.

6- O regime de turnos é total quando for prestado em pelo menos três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % — Regime permanente e total ou parcial— (7 dias/semana — 3/turnos ou 2/turnos);

b) 22 % — Regime semanal prolongado e total ou parcial — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom.- 3/turnos ou 2/turnos);

c) 20 % — Regime semanal e total ou parcial — (5 dias semana/3 turnos ou 2/turnos).

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) da parte da manhã e da parte da tarde, de duas horas em cada período de trabalho, sendo em regra das 10h00m às 12h00m e das 14h00m às 16h00m, podendo existir exceções adaptadas às especificidades dos serviços, desde que devidamente fundamentadas e aprovadas pelo Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada em matéria de gestão e direção dos recursos humanos.

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho é 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 3ª deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual 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.

7- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e, em contrapartida do direito de gestão individual do horário do 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, respeitado o regime previsto no artigo 120.º da LTFP, designadamente no que concerne aos limites.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP (trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário outros trabalhadores integrados noutras carreiras, desde que exerçam tarefas de coordenação ou de gestão de equipas, devidamente fundamentado, mediante celebração de acordo escrito com a EP.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- 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- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

1- 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;
c) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

2- A fixação do horário nos termos das alíneas de a) a c) dependem de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto na cláusula 4.ª.

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam 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 não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia, dada por escrito, exceto por motivos de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito.

4- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes 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.

7- Ao abrigo do disposto nos números 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

8- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

9- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

10- 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 17.ª

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

*iii)*O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;
ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.
d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.ª

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:
a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
d) Outra devidamente fundamentada.
2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.
3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.
4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.ª

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.
3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.
4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se "local de trabalho" o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e "tempo de trabalho" todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.
5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.ª

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 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 ano, por obtenção de

menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Nos termos do n.º 3 do artigo 126.º da LTFP, o gozo do direito adquirido ao abrigo da disposição anterior tem início no dia 1 de janeiro de 2018, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

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- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1. ° grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.° grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

4- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

6- Para efeitos de doação de sangue e de medula óssea, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço pelo tempo considerado necessário, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador.

7- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do nascimento de neto que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 24.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 25.ª

Período Experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 26.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de

assistente operacional que desempenhem funções 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, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2- Para efeitos do disposto no n.º anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a serviço efetivo 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 EP, nomeadamente o direito a informação e consulta através 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 artigo 344.º da LTFP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal normalmente devido, efetuando os devidos descontos sobre a remuneração base, incluindo subsídio de refeição e suplementos remuneratórios que por lei sejam considerados tempo de serviço efetivo, e 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 28.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente Capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que prestam serviço ao Município de Oeiras, independentemente do tipo de vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

a) Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional;

b) Empregador Público (EP): o Município;

c) 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;

d) 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;

e) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores;

f) 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;

g) 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;

h) 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;

i) 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;

j) 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;

k) 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 da 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 29.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;

a) 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 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 e não descurando medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições do 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 30.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 31.ª

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 32.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 33.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

Cláusula 34.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt.*

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por 20% dos trabalhadores, no mínimo, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de (7) sete, 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 35.ª

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 36.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, 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, 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 37.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 38.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 30.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando 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 39.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei, privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de segurança no trabalho deve ser assegurada no próprio EP, com afetação de técnicos superiores ou técnicos, tendo presente a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- A atividade de medicina no trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores, devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina e outros trabalhos, que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 40.ª

Objetivos

1- 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 28.º (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 36.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 41.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 42.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos.

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- 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 43.ª

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 44.ª

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 45.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 46.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 47.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 48.ª

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, ou para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 49.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 50.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Formação Profissional

Cláusula 51.ª

Princípios gerais

1- O Município deve proporcionar aos trabalhadores o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3- O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever de os trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 52.ª

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 53.ª

Autoformação

1- O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 54.ª

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora do domicílio necessário do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 55.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser divulgado junto de cada trabalhador.

Cláusula 56.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 57.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 58.ª

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes**.**

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

7- As reuniões da Comissão Paritária, a realizar nas instalações do EP, serão feitas mediante acordo com o EP, e 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.

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 com aviso de receção.

Oeiras, 17 de abril de 2024.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Oeiras:

Isaltino Afonso de Morais, na qualidade de presidente do Município de Oeiras.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do STE e *Pedro Jorge Martins Lourenço da Costa*, na qualidade de dirigente mandatário do STE.

Depositado em 14 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021, n.º 19, de 22 de maio de 2022 e n.º 10, de 15 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, carreira profissional e formação

Cláusula 3.ª

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- 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:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP há 12 meses ou mais;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- 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.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.ª

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.ª

Substituições temporárias

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço

deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da Segurança Social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4- Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5- O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.ª

Acessos

I - Normas genéricas

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

a) Maior competência profissional;

b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

c) Maiores habilitações literárias;

d) Antiguidade.

II - Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

B) Trabalhadores eletricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2):

a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica eletricista ou radio montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

E) Trabalhadores administrativos:

1- Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Cláusula 12.ª

Contratos de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2- Os contratos a termo certo caducam no final do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3- Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de três vezes.

5- A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos do Código do Trabalho.

7- No caso de despedimento coletivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem

alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do contrato;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

10- A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na atividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

Cláusula 14.ª

Deveres do trabalhador

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2- O dever a que se refere a alínea *c)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 15.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 16.ª

Exercício de funções diferentes das da respetiva categoria profissional

1- A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exigir;

b) Quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3- Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração de 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho efetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira ou outro, a acordar com o trabalhador, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excecionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7h00 nem terminar depois das 20h00, salvo as exceções previstas na cláusula 18.ª

Cláusula 18.ª

Horário especial de trabalho

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6h00, respeitando o estipulado na cláusula 17.ª

2- Excecionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5h00.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5h00 e as 7h00 será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.ª

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8 % da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1- O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21h00 nem terminar depois das 10h00 do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2- À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.ª

3- As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.ª

Horário móvel - Motoristas e motorista distribuidores

1- Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 23.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas.

a) A duração do descanso poderá ser reduzido para um mínimo de a ½ (meia) hora, se for por interesse do trabalhador e vier depois a haver acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Não é permitida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido, ou exista acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves, só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4- Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5- Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes. Por interesse do trabalhador ou da entidade empregadora, o prazo indicado antes poderá ser alterado para quinze dias, com o acordo das partes.

7- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efetuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

8- O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

3- O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20h00 e as 22h00 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22h00 mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

4- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores de idade.

Cláusula 26.ª

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas *c)* e *d)* do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas *c)* e *d)* do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 27.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.ª

Mapas de horários de trabalho

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 29.ª

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulta da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 30.ª

Regime de deslocações

1- Consideram-se pequenas e médias deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência.

2- Nas pequenas e médias deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no número 2, ao pagamento das despesas de alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 31.ª

Princípio geral

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regu-

lares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 32.ª

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 33.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.ª

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Não se considera retribuições:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no número 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que exerçam regularmente funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

Cláusula 35.ª

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.ª

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 37.ª

Salário igual para trabalho igual

1- Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2- São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.ª

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.ª

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1 - O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

Cláusula 41.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufira subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de Natal ser liquidado em duodécimos.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 43.ª

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço ..... 3,80 €;
Almoço ou jantar ..... 15,00 €;
Diária completa ..... 45,00 €;
Dormida com pequeno-almoço ..... 30,00 €;
Ceia ..... 9,00 €;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6h00, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.ª

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 29,00 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.ª

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 5,00 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.ª

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.ª

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.ª

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.ª não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.ª

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua atividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efetuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 48.ª

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da Segurança Social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa ao trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 49.ª

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional,

número de beneficiário da Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.ª

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:
– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (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 pode 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 da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:
a) O feriado municipal da localidade;
b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.ª

Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.ª

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.ª

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.ª

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.ª

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.ª

Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.ª

Férias e serviço militar obrigatório

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.ª

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.ª

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 63.ª

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 64.ª

Tipos e justificação de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Toda a falta dever ser participada à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea *a)* do número 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 65.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

d) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

i) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

k) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

l) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 66.ª

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea *d)* do número 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea *f)* do número 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

Cláusula 67.ª

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 68.ª

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 64.ª, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Segurança Social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 69.ª

Impedimentos prolongados

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 70.ª

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 71.ª

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efetivamente preenchido, e 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. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Rescisão por mútuo acordo

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 73.ª

Caducidade do contrato

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 74.ª

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 75.ª

Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.
3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:
a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
e) Aplicação de sanção abusiva;
f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b)* e *i)* do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 76.ª

Proibição de despedimentos sem justa causa

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.ª
3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 77.ª

Denúncia unilateral do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunica-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.
2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.
3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 78.ª

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.
2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.
3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 79.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 80.ª

Situação de falência

1- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 81.ª

Retribuições devidas

1- Salvo nas hipóteses previstas no número 2 e na alínea *a)* do número 3 da cláusula 74.ª e na cláusula 76.ª, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 82.ª

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se nomeadamente através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adoção;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j) Dispensa para avaliação para adoção;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
3- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 83.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 84.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 dias e os 150 dias.
3- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.
4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

11- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

12- Na falta da declaração referida no número 8, a licença é gozada pela mãe.

13- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 85.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 86.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 84.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 84.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número um.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 87.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número um, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 88.ª

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Cláusula 89.ª

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;
j) Artigo 54.º- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
d) Licença por adoção;
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
f) Falta para assistência a filho;
g) Falta para assistência a neto;
h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 90.ª

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 91.ª

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 92.ª

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Cláusula 93.ª

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 94.ª

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Segurança Social e outras regalias sociais

Cláusula 95.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 96.ª

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.ª

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 98.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 99.ª

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 100.ª

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 101.ª

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infração.

Cláusula 102.ª

Processo disciplinar

1- Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4- O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5- São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6- 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.

7- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8- O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 103.ª

Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infração 5 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 104.ª

Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2- Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 105.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da atividade da empresa;

c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)* a *f)*, *h)* e *i)* do número anterior e no concernente à alínea *g)*, nos termos da lei.

3- Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 106.ª

Comissão técnica paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

b) Deliberar sobre o local de reunião;

c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.ª

Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 108.ª

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 109.ª

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 110.ª

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 111.ª

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 30 de junho de 2024.

Cláusula 112.ª

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respetivas

A) Encarregado(a) de matadouro:

Encarregado(a) de matadouro - É o profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro:

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

Fogueiro - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

Operador(a) de loja - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Vendedor(a) - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Operador(a) de loja-encarregado/chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado(a) de expedição - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor(a) - É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspetor(a)/chefe de vendas - É o trabalhador que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de operador(a) de loja - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de operador(a) de loja.

D) Trabalhadores eletricistas:

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas:

Ajudante de motorista/distribuidor - É o trabalhador que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no acto de entrega.

Motorista/distribuidor - É o trabalhador que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhadores da construção civil:

Pedreiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

Ajudante de mecânico(a) de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) civil - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico(a) de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) civil - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro(a) mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

Empregado(a) de refeitório - É o trabalhador que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes:

Encarregado(a) de manutenção - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador(a) - É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

Pendurador(a) - É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Operador(a) de subprodutos - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador(a) da apanha - É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação - É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

Técnico(a) de produção fabril - Coordena o funcionamento e controla as necessidades das várias secções do setor de produção, nomeadamente: verifica a disponibilidade e a capacidade das viaturas de expedição; assegura a gestão do FIFO; regista e controla as saídas de produtos; faz a gestão operacional dos recursos humanos do setor de produção; supervisiona as condições higiénicos sanitárias do setor de produção.

Técnico(a) de controlo de qualidade - Monitoriza e verifica as condições e os parâmetros de qualidade dos produtos, avalia e toma decisões face aos desvios encontrados; assegura e acompanha o controlo de pragas; desencadeia as ações corretivas com vista à eliminação das causas de não conformidade identificadas em controlos e atividades de monitorização; compila os resultados e elabora os relatórios de controlo de qualidade e assegura o seguimento das ações consequentes; Receciona e trata as reclamações de clientes e fornecedores bem como as resposta ao autocontrolo e requisitos de clientes; faz o controlo documental da seção e trata os indicadores de reclamações de clientes e fornecedores e os indicadores de desvios microbiológicos e outros inerentes ao controlo de qualidade; Faz a gestão de *stock*, nomeadamente, a organização da estrutura de códigos de produto e o controlo e regularização de saídas e entradas.

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - Coordena as atividades e monitoriza as condições de segurança e saúde no trabalho; Prepara e promove a aquisição e distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIS) aos funcionários; Assegura a formação na área de segurança e saúde no trabalho; Analisa e elabora os relatórios de acidentes no trabalho; Presta primeiros socorros no local de trabalho, em caso de acidente ou doença; Avalia riscos e implementa os planos de prevenção e mitigação de riscos bem como as medidas corretivas necessárias à prevenção de riscos; implementa as medidas de autoproteção nas instalações; supervisiona os comportamentos de colaboradores, fornecedores e visitantes e assegura a implementação e o cumprimento dos requisitos do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho;

Operador(a) de ETAR - Garante o bom funcionamento da Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR) e outros sistemas de tratamento de resíduos e efluentes em condições de segurança e minimizando os impactos ambientais; assegura a limpeza e conservação dos respetivos equipamentos e infraestruturas; verifica e controla o seu funcionamento; realiza as tarefas simples de manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de tratamento de efluentes e águas residuais.

Operador(a) de subprodutos - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o funcionamento dos equipamentos e acondiciona os produtos finais obtidos.

Operador(a) de transformação de carnes - Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de carne e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, hambúrgueres, almondegas, croquetes, empadas, espetadas, etc. Procede ao transporte de artigos para as câmaras frigoríficas, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

Servente de limpeza - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos:

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, *stock* 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.

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de serviços - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Planeia. dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

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 do 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 papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de 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 dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; 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 contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes

ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico de informática - Faz a administração e manutenção dos sistemas informáticos e comunicações; faz o diagnóstico de *software* e *hardware*, analisa e prepara as aquisições e acompanha a respetiva implementação;

Assegura a manutenção das bases de dados e aplicações de sistema e a gestão dos recursos informáticos, redes e infraestruturas de comunicações.

Técnico de recursos humanos - Assegura a gestão administrativa de recursos humanos, incluindo o processamento de salários, elaboração de contratos de trabalho, mapas de férias, formação, recrutamento, seleção e acolhimento; assegura o controlo do absentismo, férias, horários de trabalho e prestação de trabalho suplementar no respeito pela legislação laboral e normas internas em vigor; garante a correta informação constante dos indicadores de gestão de recursos humanos e do balanço social; implementa os procedimentos administrativos no âmbito da medicina e acidentes no trabalho.

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Encarregado(a) de matadouro	945,00 €
II	Encarregado(a) de expedição Encarregado(a) de manutenção Inspetor(a)/chefe de vendas Operador(a) de loja encarregado/chefe de secção	872,00 €
III	Fogueiro(a) Motorista de pesados Técnico(a) de produção fabril Técnico(a) de controlo de qualidade Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho	863,00 €

IV	Mecânico(a) de automóveis de 1.ª Motorista/distribuidor de 1.ª Oficial eletricista Operador(a) de expedição Operador(a) de loja de 1.ª Operador(a) de subprodutos de 1.ª Pendurador(a) Serralheiro(a) civil de 1.ª Serralheiro(a) mecânico de 1.ª Vendedor(a)	835,00 €
V	Ajudante de motorista/distribuidor Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigorificas de congelação Expedidor(a) Mecânico(a) de automóveis de 2.ª Operador(a) de loja de 2.ª Operador(a) de loja de 2.ª Pedreiro Serralheiro(a) civil de 2.ª Serralheiro(a) mecânico de 2.ª	827,00
VI	Empregado(a) de refeitório Guarda Manipulador(a) Mecânico(a) de automóveis de 3.ª Operador(a) de ETAR Operador(a) de loja de 3.ª Operador(a) de subprodutos de 3.ª Operador(a) de transformação de carnes Serralheiro(a) civil de 3.ª Serralheiro(a) mecânico de 3.ª	824,00 €
VII	Ajudante de fogueiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Praticante Pré-oficial eletricista Servente de limpeza Servente de pedreiro Trabalhador(a) de apanha Vendedor(a) estagiário	820,00 €

Tabela salarial - Administrativos

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor(a) de serviços	1 235,00 €
II	Contabilista/técnico(a) oficial de contas	1 205,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro(a)	1 120,00 €
IV	Chefe de secção Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de informática Técnico(a) de recursos humanos Técnico(a) de secretariado	930,00 €

V	Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa	874,00 €
VI	Assistente administrativo(a) de 2.ª	834,00 €
VII	Estagiário(a) - (até 1 ano)	820,00 €

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Diretor(a) de serviços.

2- Quadros médios:
2.1- Técnicos administrativos:

Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) informático;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Tesoureiro(a).

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado(a) de matadouro;
Técnico(a) de produção fabril;
Técnico(a) de controlo de qualidade;
Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho.

3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado(a) de expedição;
Encarregado(a) de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:
4.1- Administrativos, comércio e outros:

Chefe de serviços;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Técnico(a) administrativo;
Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) de secretariado.

5 - Profissionais qualificados:
5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Operador(a) de loja;
Vendedor(a).

5.3 - Produção:

Aproveitador(a) de subprodutos;
Manipulador(a);
Pendurador(a).

5.4 - Outros:

Fogueiro;
Mecânico(a) de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricista;
Operador(a) de expedição;
Pedreiro;
Serralheiro(a) civil;
Serralheiro(a) mecânico.

6- Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista;
Empregado(a) de refeitório;
Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador(a) da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A - Praticantes e aprendizes:

A.2 - Praticantes de comércio:
Vendedor(a) estagiário(a).

A.3 - Praticantes de produção e outros:
Ajudante de fogueiro;
Ajudante de mecânico(a) de automóveis;
Ajudante de serralheiro(a) civil;
Ajudante de serralheiro(a) mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricista.

Lisboa, 24 de abril de 2024.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:

Pedro Raposo Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 145/2024, 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021, n.º 19, de 22 de maio de 2022 e n.º 19, de 22 de maio de 2023.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 93 empregadores e a 1507 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

a) Extraordinariamente em 2021 a tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por pane da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- 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:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- 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.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de atividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

Cláusula 8.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrarias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o publico e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

m) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 10.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respetivo sindicato.

Cláusula 13.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- No período das vindimas o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas nos dois meses do período das vindimas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora;

b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;

c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigidas as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porem, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 16.ª

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 58,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para tidos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 19.ª

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a titulo experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a titulo experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 20.ª

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 20.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.ª

Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrario.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

Cláusula 22.ª

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo pratica ou acordo escrito em contrario.

Cláusula 23.ª

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam 1 ano de serviço em 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 25.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a (s) diuturnidades (s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 26.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:
a) Pequeno-almoço: ..... 0,30 %;
b) Almoço ou jantar: ..... 1,25 %;
c) Dormida: ..... 2,9 %;
da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 €, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 27.ª

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 34,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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.

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 6,00 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- As faltas justificadas previstas na s alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 2 da clausula 50.ª e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuizos sofridos.

4- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de junho do ano subsequente.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores abrangidos 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.

Cláusula 30.ª

Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- 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 correspondentes 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.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 31.ª

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 29.ª os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

Cláusula 32.ª

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.ª

Cláusula 33.ª

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 34.ª

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de conjugue não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado (até vinte dias consecutivos);

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastos e enteados, (durante cinco dias consecutivos);

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação (até dois dias consecutivos);

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

f) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l)* do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea *i)* do número 2 da presente cláusula, 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.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 37.ª

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 38.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.ª

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 40.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 41.ª

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção IIII - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:

– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - despedimento colectivo;

– Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

– Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 43.ª

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto no CT e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 44.ª

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição

de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 45.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adoção;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações entrilhas das Regiões Autónomas;
g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j) Dispensa para avaliação para adoção;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 46.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.
3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:
a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 47.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

12- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.

14- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Cláusula 48.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 49.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 da cláusula 78.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 50.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 51.ª

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;

e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adoção;
f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
g) Falta para assistência a filho;
h) Falta para assistência a neto;
i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
l) Dispensa do acompanhante da mulher gravida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

3- A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 52.ª

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 53.ª

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 54.ª

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 55.ª

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 56.ª

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.ª

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 58.ª

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 60.ª

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - 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 da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

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 CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.ª

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.ª

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 CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.ª

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT 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 CCT 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 CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 66.ª

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, 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 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 68.ª

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 70.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio

ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva;
Efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo ás ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as á sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, montas as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxilia-lo na manutenção e limpeza do veiculo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veiculo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (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 zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogueiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou liquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966,

a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligencias e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que pomo do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador (a) que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou

serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado especifico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Grupo I

Técnicos agrários

Eng.º técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém;

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém;

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental;

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal;

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação;

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão;

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente ás funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á ás listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio,

os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferencia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4 .- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 amos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o numero de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3. - O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 - Analista estagiário - Curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período:

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- Os números totais de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como arbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento

de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	1 110,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	1 070,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	940,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	900,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	885,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª (a) Telefonista de 1.ª	865,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	822,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	821,00 €
IX	Estagiário (b)	820,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

(b) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos à categoria para a qual estagiaram.

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	980,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	930,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	910,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	900,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	865,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	840,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	825,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	823,00 €

I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém [(a)] Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	822,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador [(a)]	821,00 €
L	Auxiliar de armazém	820 ,00 €

[(a)] O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 26 de março de 2024.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal

António Manuel da Silva Mendes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 140/2024, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterá, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel: as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos: as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior.

3- 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;

c) A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta ou 120 dias, está sujeita a aviso prévio de, respetivamente, sete ou trinta dias;

d) A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental;

e) Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respetivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.ª

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respetivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respetivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

5- O empregador, para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.ª

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.ª

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.ª

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.ª

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.ª e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.ª

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efetivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adotar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

p) Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

q) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;

r) Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

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-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços 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) Afetar os trabalhadores a atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.ª

(Direito à greve e proibição do «*lock-out*»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

Cláusula 19.ª

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta por cento ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 6 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.ª

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias. O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas diárias, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.ª

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.ª

(Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.ª

Cláusula 29.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:
– 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- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

5- No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de carnaval será observado nesse dia.

6- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.ª

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que

o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias, exceto se houver prejuízo grave para a empresa.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, exceto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respetivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.ª

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.ª

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições

aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.ª

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo *RD* a retribuição diária e *RM* a retribuição mensal.

Cláusula 36.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído no ponto anterior - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmão e cunhado) - Até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.

e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: - A filho ou neto menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - Acréscimo até 15 dias por ano;	- Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência. - Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	- Prova de caráter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas por falecimento referidas na alínea *b)* do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam 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 constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.ª,

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 no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas *f)* e *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea *c)* do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.ª

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.ª

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá, desde o início do período de substituição, o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 26,65 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente, em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.ª

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, quando pago em dinheiro e de 9,60 €, quando pago em cartão refeição ou vale, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

– Almoço ..... 12,70 €;
– Jantar ..... 12,70 €;
– Pequeno-almoço ..... 3,95 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho, desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.ª

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

Modalidades de licença parental inicial: 1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; - Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; - Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; - Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.	*a)* Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas: - Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; - Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; *b)* Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: - Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas *a)* e *b)*, a licença é gozada pela mãe; *c)* Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar. A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.
2- Licença parental inicial exclusiva da mãe: - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 42 dias de licença a seguir ao parto.	Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.
3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.	Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.

4- Licença parental exclusiva do pai: - 28 dias úteis seguidos ou em períodos interpolados de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, 7 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 7 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.	Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.
Licença por adoção de menor de 15 anos: *a)* No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção: - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas) no caso da mãe e 2 dias no caso do pai; *b)* Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias; *c)* Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.	Os candidatos a adotantes devem: - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades: - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; -Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.	Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.
Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar: - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.	Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias: - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos: - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico. O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico; - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.	Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias: - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.
Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica: - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe. Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.	Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível: - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
Faltas para assistência a neto: *a)* A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos: - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta. *b)* Em substituição dos progenitores: Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que: *a)* No caso de recém-nascido: - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; *b)* No caso de substituição dos pais: - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho: - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.	Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.

Dispensa diária para amamentação: - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro: Dispensa diária para aleitação: - Regime igual ao da amamentação até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	*a)* Em caso de amamentação: - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; *b)* Em caso aleitação: - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: - dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;

j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.ª

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

a) Dispensa até seis horas semanais, para período normal de trabalho semanal igual ou superior a 40 horas, sendo reduzido o número de horas proporcionalmente em caso de menor período normal de trabalho semanal;

b) Dispensa para prestação de provas de avaliação escrita ou oral, compreendendo o próprio dia da prova e o dia imediatamente anterior, com o limite de 4 dias por disciplina em cada ano letivo;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação (mútuo acordo das partes);

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);

h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.ª

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.ª

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a

reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.ª

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.ª

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.ª

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do setor de ensino de condução automóvel.

Cláusula 67.ª

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

Clausula 68.ª

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, designadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção ou responsáveis; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos, de expedição de correspondência e de pagamentos necessários ao normal funcionamento da empresa ou ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas.

Diretor(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Diretor/a de serviços	1 441,50 €
2	Chefe de escritório	1 077,00 €
3	Instrutor/a [1] [2]	935,00 €
4	Técnico/a administrativo/a	851,50 €
5	Assistente administrativo/a II	824,00 €
6	Assistente administrativo/a I [3]	820,00 €
7	Trabalhador/a de limpeza [3]	820,00 €

[1] Quando o instrutor desempenhar as funções de diretor de escola de condução, tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 3 (instrutor/a).

[2] O instrutor, nos meses em que ministrar formação prática relativa às categorias C, D e E, terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3 % incidente sobre a retribuição base.

[3] Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 13 de maio de 2024.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

António Francisco Pinto Reis, presidente da direção.
António Pais Neto, vogal da direção.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.
Pedro João Costa Pereira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 144/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no distrito de Beja, exceto nos setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritoras.

2- Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

a) O abate de aves;

b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);

c) A suinicultura;

d) As cooperativas agrícolas;

e) As associações de beneficiários e regantes;

f) A caça;

g) A atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), dos concelhos de Odemira e Aljezur;

h) A atividade exercida no âmbito do CCT celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, a AABA - Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles

sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho especifica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 366 e 7450 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGTC), previsto em legislação específica.

Cláusula 5.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- 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:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- 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.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 7.ª

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 8.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 9.ª

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

SECÇÃO II

Categoria profissional

Cláusula 10.ª

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.ª

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.ª

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de

4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.ª

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

8- Na situação prevista na alínea *a)* do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

9- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

10- É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.ª

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 15.ª

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 16.ª

Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções,

retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Enviar ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 18.ª

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

h) Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as decorrentes de ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 19.ª

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no contrato de trabalho, na lei e neste CCT, ou quando haja acordo do trabalhador;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 20.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 22.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sábado.

Cláusula 23.ª

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

a) Alimentação;

b) Transportes;

c) Creches e ATL;

d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 24.ª

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.ª pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea *a)* do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 25.ª

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.ª

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso intercorrentes.

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.ª

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 29.ª

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 4 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos limites do horário normal de trabalho;

c) Exercício regular da atividade for a do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.ª

Definição do trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 32.ª

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.
2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 36.ª

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.
2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.
3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 37.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.
2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.
3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte.

4- Constituem motivos atendíeis para a dispensa de trabalho noturno:
a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.
5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.ª

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.
2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.
3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climáticas

Cláusula 39.ª

Não prestação de trabalho por questões climáticas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.
2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.ª

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito ao descanso semanal obrigatório, que em regra, será o domingo.
2- O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços e ainda quando se trate de trabalhadores que exercem atividades de vigilância e trabalhadores em regime de turnos.
3- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios:
– 1 de Janeiro;
– Terça-Feira de Carnaval;
– Sexta-Feira Santa (festa móvel);
– 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;
– Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 42.ª

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 44.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Para efeitos de determinação do mês completo devem contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.ª

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 46.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

Cláusula 49.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especifica;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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 prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;

i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

k) As que por leis sejam como tal consideradas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 52.ª

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea *j)* do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando 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 todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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 de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.ª

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.ª

Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) Retribuição de base: A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) Retribuição mínima: A retribuição de base e as diuturnidades;

c) Retribuição efetiva: A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 59.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 60.ª

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufiram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 61.ª

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 62.ª

Retribuição de trabalho suplementar

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.ª deste CCT.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.ª e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

6- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 63.ª

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 64.ª

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 65.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada 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 deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 66.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.ª

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,80 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.ª

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 71.ª

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 72.ª

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 73.ª

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.ª

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 76.ª

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 77.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 78.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 79.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 80.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3-A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1-O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2-Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4-Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5-Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6-Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos núimeros 1 a 4.

Cláusula 82.ª

Licença parental exclusiva do pai

1-É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2-Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3-No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4-Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 83.ª

Regime das licenças, faltas e dispensas

1-Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2-A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 85.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 86.ª deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 86.ª

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentam subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 87.ª

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 88.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 89.ª

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Clausula 90.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 91.ª

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 92.ª

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 93.ª

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Analisar os casos omissos no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 94.ª

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 97.ª, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.ª

Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo II deste CCT, recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 7,89 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já aufiram retribuição de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

Cláusula 96.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 97.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegueiro - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que 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 em suporte papel e através de meios

informáticos e encaminha-a para os respetivos 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, *stock* 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.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao maneio do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o maneio profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao maneio reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao maneio reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de maneio, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência,

efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, 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 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 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 (a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicos, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicos e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicos e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicos e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicos. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de maneio equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de

jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar a e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho

florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantira qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e maneio de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao maneio e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	975,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	923,00 €
3	Adegueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	875,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	830,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	820,00 €

ANEXO III

Tabelas sazonais

Remuneração mínima diária [a]

Categorias	Valor dia	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	48,63 €	2,40 €	2,40 €	2,40 €	55,83 €
Nível 4	43,19 €	2,27 €	2,27 €	2,27 €	50,01 €
Nível 5	39,62 €	2,24 €	2,24 €	2,24 €	46,34 €

[a] A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Remuneração mínima horária

Categorias	Valor hora	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	6,08 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	6,98 €
Nível 4	5,40 €	0,28 €	0,28 €	0,28 €	6,25 €
Nível 5	4,95 €	0,28 €	0,28 €	0,28 €	5,79 €

Lisboa, 18 de março de 2024.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim M. F. Venâncio, como mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 139/2024, 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 do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Alteração do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47111, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 82190, 92000 e 95210, 96030, representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.
10- Na reunião protocolar deve(m) ser defenido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.
11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
(...)

Cláusula 16.ª

Acesso automático

7- Operador de supermercado/loja de 2.ª é o trabalhador que complete um ano de permanência na categoria de ajudante.
(...)

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 21.ª

Horário de trabalho

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (*Eliminar*.)
5- (...)
6- (...)

Cláusula 21.ª-A

Trabalho por turnos

1- Devem ser organizados turnos de diferentes trabalhadores sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
2- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento obrigue à organização de dois ou mais turnos diários, os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio mensal no valor de 5 % sobre o vencimento do nível C da tabela salarial (anexo IV).
3- O subsídio de turno não inclui o pagamento devido pelo trabalho nocturno nos termos da cláusula 27.ª nem o pagamento do subsídio de domingo nos termos da cláusula 25.ª-A.
(...)

Cláusula 25.ª

(Retribuição de trabalho normal prestado em dia feriado)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direto, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número horas trabalho semanal x 52)] x 2

Retribuição diária = Retribuição horária x Número de horas diárias

2- Quando o trabalho prestado em dia feriado coincidir com o domingo, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento devido pelo trabalho aos domingos, conforme estipulado no número 2 da cláusula 25.ª-A.

Cláusula 25.ª-A

Subsídio de domingo

1- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo.
2- Quando o trabalho prestado aos domingos coincidir com dia feriado é devido ao trabalhador o pagamento do trabalho normal em dia feriado nos termos da cláusula 25.ª
(...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 28.ª

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufira uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 18,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,40 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

(...)

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 14,40 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

(...)

Cláusula 34.ª

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária ..... 37,40 €;

Alojamento e pequeno-almoço ..... 20,00 €;

Pequeno-almoço ..... 2,60 €;

Almoço, jantar ou ceia ..... 11,25 €;
Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea *a)* não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

(...)

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

(...)

XI) **Trabalhadores agências funerárias**

Empregado de agência funerária-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado de agência funerária.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 - Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

a) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja;

b) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo;

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª;

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado/loja de 1.ª;

e) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado/loja de 2.ª;

f) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas;

g) Estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja;

h) Estagiário do 2.º ano;

i) Estagiário do 1.º ano.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos
Tabela salarial - 2024

(Com efeitos a partir de 1 de janeiro 2024)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 098,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção Encarregado de agência funerária	947,00 €
C	1.º caixeiro Caixa balcão 1.ª 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas Empregado agência funerária de 1.ª	934,00 €

D	2.º caixeiro Caixa balcão 2.ª 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Oficial relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes Empregado de agência funerária de 2.ª	904,00 €
E	3.º caixeiro Caixa balcão 3.ª 3.º escriturário Ajudante motorista Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista Empregado de agência funerária de 3.ª	880,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	861,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja Praticante de carnes do 1.º ano Empregado de agência funerária ajudante	855,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano	855,00 €
I	Estagiário 1.º ano	855,00 €

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 13 de março de 2024.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.
Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.
Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.
Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faísca, na qualidade de presidente da direcção.
João Carlos Lisboa dos Santos, na qualidade de tesoureiro da direcção.
Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 142/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2023, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)
2- (...)
3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- (...)
2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 32.ª

(Conceito de retribuição)

(…)
4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Cláusula 39.ª

(Diuturnidades)

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de 1.º oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 31,00 €, cada uma.

Cláusula 95.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.ª

Aplicação das tabelas salariais

1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 janeiro de 2024.

2- As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela remunerações mínimas

Categoria	Tabela
Encarregado	1 100,00 €
1.º oficial	1 030,00 €
2.º oficial	910,00 €
Caixa de balcão	830,00 €
Praticante	820,00 €

Lisboa, 20 de março de 2024.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Hugo Manuel Pereira de Almeida, mandatário.

Pelas Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 141/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras

Revisão do CCT publicado na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021 e n.º 21, de 8 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1286 trabalhadores e 49 empresas.

3- O presente CCT abrange a atividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevigência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 7,50 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou comparticipem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1 530,00 €
II	Gestor responsável	1 155,00 €
III	Diretor da qualidade	1 100,00 €
IV	Diretor técnico	1 100,00 €
V	Inspetor de veículos	970,00 €
	1- Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	870,00 €
	2- Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/Diretor da qualidade	125,00 €
	b) Gestor responsável	180,00€
VI	Administrativo	851,00 €
VII	Rececionista	851,00 €
VIII	Trabalhador não qualificado	825,00 €

Lisboa, 17 de abril de 2024.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 138/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outra

Ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023 que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de gestão de pragas e saúde ambiental da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 17.ª

Subsídio de almoço

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 7,50 €.

(...)

ANEXO II

Remunerações mensais certas mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2024)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 195,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	925,00 €
III	Gestor de operações	909,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	870,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	860,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª Técnica administrativa	847,00 €
VII	Auxiliar de armazém Assistente administrativa	830,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	820,00 €

Lisboa, 2 de abril de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Dr. *António Manuel Trol Lula*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, na qualidade de mandatário.
Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 15 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 137/2024, 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 Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Aos 19 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (adiante designada por APdSE) representada pelo sr. presidente do conselho de administração, José Francisco Tavares Rolo, pelo vice-presidente António Luciano da Silva Ribeiro e pelo vogal Luís Manuel Tadeu Marques ao abrigo do poder conferido pelo disposto na alínea *c)* do número 2 do artigo nono e do estatuído na alínea *a)* do número 1 do artigo décimo quarto dos respetivos estatutos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (adiante designado por SINTAP), representado pelo seus mandatários José Ribeiro Jacinto Santos e Carla Maria Godinho Madeira, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que deles resultam, volvidos 15 meses de vigência publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, acordam alterar o acordo nos seguintes termos:

TÍTULO I

Âmbito setorial

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, aos municípios de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições dos municípios, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas.

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, tem igualmente por objeto o desenvolvimento das atividades acessórias, complementares ou subsidiárias das referidas anteriormente.

TÍTULO II

Âmbito geográfico

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, exerce as atividades relacionadas com o seu objeto social na área geográfica dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia.

TÍTULO III

Âmbito profissional

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, têm neste momento 76 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e de chefia;

Técnico superior;

Técnico-profissional;

Chefe de setor;
Administrativo;
Operador de máquinas;
Operário.

TÍTULO IV

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (doravante designada abreviadamente por APdSE) e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação coletiva.

2- As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1- Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial, consideram-se reportadas a 1 de janeiro de 2024.

3- A atribuição dos incentivos pecuniários, consideram-se reportadas a 1 de abril de 2024.

4- A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

TÍTULO V

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração (doravante designado abreviadamente por CA).

2- O recrutamento deverá ser efetuado, em primeira instância, internamente, sendo o anúncio publicado através de nota interna definindo-se, de acordo com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga, um período entre os 5 e os 15 dias úteis, para que os trabalhadores procedam à sua candidatura.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para a função, a alternativa passará pelo recrutamento externo. A publicitação do anúncio será efetuada na página da *internet* e da *intranet* da APdSE e, pelo menos, num jornal periódico de grande tiragem, local ou nacional, consoante a exigência do recrutamento. O período de candidatura deverá decorrer igualmente entre os 5 e os 15 dias úteis de acordo com os requisitos definidos para preenchimento da vaga.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria ou grupo profissional, o descritivo da função e o perfil do candidato a recrutar, de acordo com o manual de funções e o manual de competências vigentes na empresa.

5- O anúncio deve enunciar os métodos de seleção a utilizar.

6- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a APdSE poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de reconhecida experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Artigo 4.º

Avaliação

1- Com base nos critérios de seleção, previamente definidos pelo conselho de administração (CA), serão realizados os métodos de seleção.

2- Compete ao júri a elaboração de uma ata, com o projeto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração a fim de proceder à sua aprovação.

Artigo 5.º

Instrução do processo

1- Compete ao serviço de recursos humanos organizar o processo de recrutamento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior os atos da competência do júri, nomeadamente, a realização das provas de avaliação e a elaboração da respetiva ata.

Artigo 6.º

Notificação

Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao serviço de recursos humanos para posterior notificação dos concorrentes por via eletrónica.

Artigo 7.º

Acolhimento

Compete ao serviço de recursos humanos proceder ao acolhimento e acompanhamento durante o período de integração do novo trabalhador.

Artigo 8.º

Admissão - Habilitações mínimas exigidas

As habilitações mínimas exigidas para admissão na empresa devem respeitar a seguinte tabela:

Data de nascimento	Escolaridade obrigatória
Até 31 de dezembro de 1966	4 anos de escolaridade
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980	6 anos de escolaridade
A partir de 1 de janeiro de 1981	9 anos de escolaridade
Ano letivo 2009/2010	12 anos de escolaridade

Ano letivo de 2009/2010 - Alunos matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até 18 anos.

Artigo 9.º

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

TÍTULO VI

Forma de atuação dos *stakeholders*

Artigo 10.º

Deveres da APdSE

A APdSE deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos deles emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;
d) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a higiene, segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;
f) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
g) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;
i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;
k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;
l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;
m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou termos da lei;
n) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, dados que traduzam descontos no vencimento auferido desde que não sejam feitos *ope legis* (porque a lei o determina) mas *ope voluntatis* (na sequência de decisão judicial), todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;
o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;
p) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;
q) Cumprir o estipulado no código de conduta;
r) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
s) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Artigo 11.º

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:
a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;
b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
e) Cumprir as ordens e diretrizes da APdSE, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Guardar lealdade à APdSE e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a APdSE mantenha relações comerciais;
k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da APdSE para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;
n) Cumprir o estipulado no código de conduta;
o) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Artigo 12.º

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:
a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros de trabalho;
c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.
2- A prática pela APdSE de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

TÍTULO VII

Horário de trabalho

Artigo 13.º

Regulamento interno de execução do horário de trabalho das Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

As obrigações e deveres das partes relativas a este título constam do regulamento interno de execução do horário de trabalho, que faz parte integrante do presente AE como anexo III.

Artigo 14.º

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na APdSE.

Artigo 15.º

Duração semanal e diária do trabalho

1- A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas.
2- O período normal de trabalho diário é de 7 (sete horas).

Artigo 16.º

Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes

do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

TÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerâncias de ponto

Artigo 17.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Artigo 18.º

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que pelo menos sejam gozados dez dias úteis consecutivos.

6- Os superiores hierárquicos só podem autorizar o gozo de férias interpoladas desde que esteja salvaguardado o período de férias seguido conforme o disposto no número anterior.

7- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de duas vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

Artigo 19.º

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias deve ser elaborado, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Artigo 20.º

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Consideram-se feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei e os feriados locais dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que serão usufruídos de acordo com o local de trabalho do trabalhador.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observadas, precedendo de deliberação do CA, as tolerâncias de ponto, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

TÍTULO IX

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo CA.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas, com resultados positivos da APdSE.

Artigo 22.º

Seguro de doença

Aos trabalhadores que não têm acesso aos benefícios e regalias da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE) será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir tal facto.

Artigo 23.º

Desconto das quotas sindicais

1- A APdSE respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Artigo 24.º

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo.

2- A APdSE tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário de 7,50 €;

b) Monetário, através de transferência bancária, nos termos e de valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

3- A opção pela modalidade referida na alínea *b)* do número anterior é do trabalhador, devendo-a manifestar junto do serviço de recursos humanos.

Artigo 25.º

Subsídio de polivalência

1- Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do CA, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até 53,00 €.

2- Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia útil de trabalho efetivamente prestado em tais condições, não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 26.º

Suplemento remuneratório de abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- Os trabalhadores que exerçam as funções terão direito a um subsídio diário de 4,50 € de abono para falhas.

3- Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- A alínea *c)* do número 3 do artigo 2.º do Código do IRS determina que são considerados rendimentos de trabalho dependente, os abonos para falhas, na parte em que excedam 5 % da remuneração mensal fixa.

Artigo 27.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1- Será atribuído um suplemento remuneratório de 13,50 € por mês, aos trabalhadores (exceto dirigentes) que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

a) Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

b) Compareçam no serviço dentro do horário determinado.

2- A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua perceção na situação de faltas dadas no exercício da atividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 28.º

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores, a quem seja concedida, mediante deliberação do CA, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 8 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 5 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades de isenção de horário de trabalho obedecem ao estabelecido no Código do Trabalho.

3- A isenção de horário é extensiva a todas as categorias profissionais, bem como o respetivo suplemento, contudo terá de obedecer às situações de admissibilidade previstas no Código do Trabalho.

4- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- O montante identificado na alínea *a)* e *b)* do número 1 do presente artigo não poderão ser inferiores aos estipulado no artigo 265.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 29.º

Subsídio de turno - Fixação das percentagens

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total e semanal prolongado;
b) 20 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.
3- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 30.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do CA, um suplemento remuneratório.
2- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:
Grau elevado
Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente na execução de:
– Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros;
– Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;
– Ramais de saneamento;
– Condutor de máquinas pesadas e de viaturas especiais;
– Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;
– Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;
– Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade.
Grau médio
Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente a execução de:
– Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
– Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;
– Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;
– Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
– Desmonte de massas rochosas e betuminosas, utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;
– Verificação de características da rede através de abertura de caixas de saneamento.
Grau baixo
Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente a execução de:
– Manuseamento de produtos químicos de baixa perigosidade;
– Manutenção e limpeza de infraestruturas;
– Colocação e manuseamento e leitura de contadores.
3- Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo calculado, em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:
a) 15 % - Grau elevado;
b) 10 % - Grau médio;
c) 5 % - Grau baixo.
4- As referidas percentagens são calculadas tendo por base o salário base do trabalhador.
5- A percentagem do presente suplemento remuneratório, será ajustado automaticamente, pela tabela da função pública em vigor.
6- A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração.
7- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.
8- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 31.º

Subsídio de transporte

1- Caso não seja possível a manutenção do local da prestação do trabalho, nomeadamente dos trabalhadores oriundos das Câmaras Municipais de Oliveira do Hospital e de Gouveia, sempre que ponderadas as suas

necessidades operacionais tal não seja possível, a APdSE compensará o trabalhador, através da atribuição de subsídio diário de 4,75 €.

2- No caso em que ocorra uma alteração do local de trabalho que implique a deslocação do trabalhador em viatura própria e a APdSE lhe faculte o meio de transporte adequado, esta fica desonerada da obrigação prevista no número anterior.

3- A utilização de viatura própria no decorrer trabalho prestado à APdSE, está sujeito à retribuição de um subsídio de transporte equivalente a 0,40 €/km.

4- Os subsídios correspondentes aos números 1 e 3 não podem ser cumulativos.

5- Os referidos suplementos são considerados ajudas de custos, sendo obrigatório o preenchimento de ficha de itinerário.

Artigo 32.º

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 4,50 €, que visa compensar a disponibilidade do trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário de trabalho, mediante chamada.

2- Apenas será retribuído o trabalhador, que além do trabalho desenvolvido no horário normal de trabalho, integre «escalas de prevenção» estando disponíveis para, em caso de necessidade, e mediante solicitação dos serviços, procederem às tarefas e funções solicitadas.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 32.º-A

Subsídio de piquete

1- O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 17,50 €, que visa compensar o trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário normal, mediante chamada, durante todos os dias da semana e assegurar o trabalho no horário normal ao sábado e domingo.

2- Apenas será retribuído o trabalhador que integre escalas de «piquete» sendo ainda remunerado pelas horas extras de serviço efetivo prestado nesse período.

3- O suplemento remuneratório não e considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 33.º

Despesas de representação

1- Têm natureza compensatória quando são atribuídas para, através delas, diretores e dirigentes custearem os próprios gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem.

2- Têm caráter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com caráter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

– Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 350,00 €;
– Diretor - Valor mensal das despesas de representação: 275,00 €;
– Dirigente de unidade - Valor mensal das despesas de representação: 175,00 €.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 34.º

Categoria profissional: Conceitos e definições

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Artigo 35.º

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da APdSE, abrangidos pelo presente AE, estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das previstas no mesmo anexo.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Artigo 36.º

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento interno ou externo serão feitas para o nível/letra inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente, mediante decisão devidamente fundamente do CA.

Artigo 37.º

Evolução na carreira: Requisitos mínimos gerais

A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Artigo 38.º

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Artigo 39.º

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial

1- A evolução na carreira e a mudança de letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da APdSE (SAD), precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação.

2- A mudança de letra de uma posição remuneratória, na mesma categoria, abrange todas as carreiras, exceto:

a) Chefe de setor, coordenador de serviço e chefe de operações - 2 posições;

b) Técnico superior, dirigente de unidade e diretor - 3 posições.

3- Há lugar a alteração obrigatória quando o trabalhador tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

a) Quatro pontos por cada menção máxima;

b) Três pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;

d) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

4- No apuramento do número de pontos para efeitos do disposto no número 3 contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório, contando os pontos sobrantes para o próximo posicionamento remuneratório.

5- Poderão ainda beneficiar de alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, mediante opção gestionária, os trabalhadores da APdSE que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou

c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

6- A opção gestionária referida no número anterior dependerá de deliberação favorável do CA e ficará condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito.

7- A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço em cargos dirigentes e de chefia conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

TÍTULO X

Disposições finais

Artigo 40.º

Trabalhadores em regime de cedência de interesse público
Posicionamento na tabela da empresa

Os trabalhadores a prestarem serviço na APdSE, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela geral da Função Pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

Artigo 41.º

Atualização da tabela salarial da empresa

1- A tabela salarial da empresa, prevista no anexo II do presente acordo de empresa, será revista automaticamente em função da atualização do Salário Mínimo Nacional (SMN), no valor exato do aumento a que nesse ano diga respeito na seguinte proporção:

100 % do aumento do SMN para remunerações até à letra 2 B;

60 % do aumento do SMN para remunerações da letra 2 B até à letra 4 B;

30 % do aumento do SMN para remunerações acima da letra 4 B.

2- No caso de o aumento salarial definido para a função pública no ano em causa, resultar valor superior ao estipulado no número anterior, prevalece aquele que for favorável ao trabalhador.

Artigo 42.º

Regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

A APdSE tem um regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho, denominado SAD, onde estão definidas as obrigações e deveres das partes relativas a este título.

Artigo 43.º

Regulamentos internos

1- A APdSE promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores através do serviço de recursos humanos.

Artigo 44.º

Competência do pessoal dirigente e de chefia

1- Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra as categorias de diretor-geral, diretor e dirigente de unidade.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de coordenador de serviços e chefe de operações.

Artigo 45.º

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do(s) sindicato(s) e por igual número de elementos por parte da APdSE e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da APdSE, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

Artigo 46.º

Período de vigência

O presente AE vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente pelo mesmo prazo, sem prejuízo da auscultação prévia do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

ANEXO I

Categorias profissionais

Diretor-geral	Chefe de operações
Diretor	Chefe de setor
Dirigente de unidade	Administrativo
Técnico superior	Técnico profissional e operador máquinas
Coordenador de serviço	Operário

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1			843,29 €	884,52 €	925,33 €	966,10 €
2	1 006,61 €	1 047,45 €	1 081,08 €	1 122,12 €	1 146,84 €	1 184,50 €
3	1 225,64 €	1 266,21 €	1 307,12 €	1 348,34 €	1 389,35 €	1 430,11 €
4	1 471,08 €	1 511,99 €	1 552,78 €	1 594,06 €	1 635,07 €	1 663,60 €
5	1 704,57 €	1 745,83 €	1 784,12 €	1 825,50 €	1 867,71 €	1 910,03 €
6	1 952,42 €	1 994,86 €	2 037,28 €	2 079,64 €	2 121,92 €	2 164,05 €
7	2 206,00 €	2 247,71 €	2 290,24 €	2 332,49 €	2 374,41 €	2 415,95 €
8	2 458,23 €	2 500,09 €	2 542,67 €	2 584,76 €	2 626,31 €	2 668,55 €
9	2 710,17 €	2 752,22 €	2 794,69 €	2 837,80 €	2 880,92 €	2 923,87 €
10	2 966,52 €	3 009,55 €	3 052,28 €	3 095,37 €	3 138,17 €	3 181,29 €
11	3 224,12 €	3 267,27 €	3 310,13 €	3 353,29 €	3 396,14 €	3 439,30 €
12	3 482,16 €	3 525,28 €	3 568,10 €	3 611,20 €	3 653,65 €	3 696,36 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + Desp. representação	12 F + Desp. representação
Diretor	10 F + Desp. representação	12 F + Desp. representação
Dirigente de unidade	6 E + Desp. representação	10 F + Desp. representação
Técnico superior	3 E	10 F
Coordenador de serviço	3 C	5 F
Chefe de operações	3 B	5 F
Administrativo, técnico profissional, operador máquinas	1 E	4 D
Chefe de setor	2 A	3 F
Operário	1 C	3 D

ANEXO III

Regulamento interno de execução do horário de trabalho das Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

Preâmbulo

Refere a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que «são deveres gerais dos trabalhadores:

a) O dever de prossecução do interesse público;
b) O dever de isenção;
c) O dever de imparcialidade;
d) O dever de informação;
e) O dever de zelo;
f) O dever de obediência;
g) O dever de lealdade;
h) O dever de correção;
i) O dever de assiduidade;
j) O dever de pontualidade».

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento é elaborado ao abrigo da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

2- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenham funções na APdSE.

Artigo 2.º

Período de funcionamento geral e período de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento geral o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2- O período de funcionamento geral da APdSE inicia-se às 8h00 e termina às 20h00, de segunda a sexta-feira, com uma pausa para almoço pelo período de uma hora, a gozar por conveniência do serviço entre as 12h00 e as 14h00.

3- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

4- O período de atendimento ao público decorre entre as 9h00 e as 16h30.

5- As modalidades referidas no capítulo II do presente regulamento integram cada um dos períodos referidos nos números anteriores, com as especificidades previstas.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco (35) horas.

2- O período normal de trabalho diário tem a duração de sete (7) horas por dia.

Artigo 4.º

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes

casos, da observância do período normal previsto no número 1 do artigo anterior.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância caráter excecional, não podendo constituir prática corrente.

3- Quando a prestação reiterada dos quinze minutos não configura uma tolerância, mas sim trabalho suplementar, que tenha sido prévia e expressamente determinado, o pagamento é sempre exigível, exceto em situações motivadas por força maior ou sempre que o trabalho seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, desde que aquelas situações sejam posteriormente justificadas pelo presidente do conselho de administração.

Artigo 5.º

Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de 11 horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 6.º

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do regulamento devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à APdSE definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- Compete ao grupo de pessoal dirigente e de chefia, com funções de coordenação, a verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas áreas respetivas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso justificado pelo trabalhador, deve ser apresentada justificação a respetivo superior hierárquico e ser efetuado no suporte de controlo eletrónico.

8- A prestação de serviço externo e a frequência de cursos de formação profissional, devidamente autorizadas, são inscritas no registo após confirmação pelo superior hierárquico.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores é calculado mensalmente com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e justificações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

11- Pela assiduidade e pontualidade o trabalhador que não esteja no regime de isenção de horário de trabalho, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos previstos no acordo de empresa.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 7.º

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento determinados no artigo 2.º deste regulamento.

2- Nesta definição a APdSE. tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Artigo 8.º

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das atividades exercidas pode-se optar por uma ou mais do que uma das seguintes modalidades de trabalho:

a) Horário flexível;

b) Horário rígido;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Trabalho por turnos.

2- Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é adotado pelos que têm o regime de isenção de horário de trabalho total, sujeito, contudo, às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatório o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

c) A prestação não poderá exceder as 10 horas diárias e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido semanalmente, conforme refere o acordo de empresa; contudo, as compensações dos débitos de tempo de trabalho podem ser efetuadas até ao final de cada mês;

e) 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 (sete horas), quando o período normal de trabalho é de sete horas;

f) Assim, se o débito for até 3,5 horas a marcação de falta corresponderá a meio-dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta. A marcação das faltas é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

g) O excesso de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, tendo como limite um máximo de sete horas por mês.

3- A modalidade normal de horário de trabalho diário na APdSE, é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

4- Horário rígido é o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. O horário rígido geralmente praticado é o seguinte:

a) Nos serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado e ao domingo, com 7 horas por dia das 9h00 às 17h00.

b) Nos serviços operacionais com 7 horas por dia das 8h30 às 16h30.

5- Horário desfasado é o que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

6- Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a seis horas. Esta modalidade de horário de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

7- Nos termos do disposto no número anterior, pode ser adotado, nos casos previstos na lei, o horário específico de jornada contínua, bem como, em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

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 progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo os 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.
8- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Artigo 9.º

Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a APdSE.

Artigo 10.º

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos de direção, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de operações gozam de isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção de trabalho total.
2- Podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho outros trabalhadores, mediante deliberação do conselho de administração, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas no CT.
3- A isenção de horário de trabalho deverá ser aplicável aos trabalhadores indicados, mediante celebração de acordo escrito com a APdSE.
4- A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa.
5- Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida por lei.
6- Os trabalhadores que usufruem da contrapartida remuneratória deste regime não têm direito ao suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade previsto no acordo de empresa.
7- Os trabalhadores com a modalidade de isenção de horário de trabalho total, que, de acordo com a legislação em vigor, consiste na «não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho», não podem ser compensados quando realizem trabalho suplementar durante a semana de trabalho.
8- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.
9- No seguimento do disposto no número anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e ainda que se enquadrem na modalidade prevista no número 7 deste artigo, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar.
10- A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:
a) Relativamente a trabalhadores titulares de cargos dirigentes;
b) Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

Artigo 11.º

Alteração do horário de trabalho

Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

CAPÍTULO III

Mapas de horário de trabalho

Artigo 12.º

Mapa de horário de trabalho

1- A APdSE, procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta. Não está autorizado a conduzir viaturas o trabalhador que não integre o mapa de horário de trabalho ali colocado.

Artigo 13.º

Registo do trabalho suplementar

1- É obrigatório o registo do trabalho suplementar realizado, nos termos do artigo 231.º do CT.

2- O registo do trabalho suplementar deve conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento, os períodos do descanso compensatório quando devidos, e o visto do trabalhador.

3- O registo efetuado no impresso referido no número anterior deve ser o mesmo que foi realizado no sistema de relógio de ponto informático devendo este encontrar-se permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras, de acordo com os números 2 e 4 da Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Artigo 14.º

Fundamentos e limites à prestação de trabalho suplementar

1- Considera-se que o trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ficando fora deste conceito os tempos correspondentes a:

a) Trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas ou feriado, quando haja acordo entre a APdSE e o trabalhador;

c) Tolerância de 30 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do *términus* da jornada de trabalho, desde que revista caráter excecional;

d) Formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;

e) Trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalho suplementar fica limitado ao máximo de 200 horas anuais.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pelo diretor-geral.

7- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em certos casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei.

Artigo 15.º

Bolsa de horas

1- O trabalho suplementar prestado, pode por acordo e por iniciativa do trabalhador poder ser acumulado em bolsa de horas a gozar a título de compensação em tempo.

2- Caso opte por esta modalidade, o trabalhador terá de preencher impresso adequado para o registo do trabalho suplementar.

3- Os limites anuais para o trabalho suplementar, inclui quer os que são objeto de prestação pecuniárias, quer os que acumulam na bolsa de horas.

4- A APdSE garante os registos e calculo das horas realizadas, gozadas e em saldo de cada trabalhador.

3- A compensação em tempo, terá de ser gozada obrigatoriamente no ano em causa.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 16.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e a Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 17.º

Revogação, dúvidas e casos omissos

1- São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente regulamento.

2- As dúvidas da aplicação das presentes normas serão resolvidas por despacho da direção-geral, podendo delegar no serviço de recursos humanos.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor simultaneamente com a entrada em vigor do AE que integra e podendo ser revisto anualmente, auscultado previamente o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Pela Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA:

O conselho de administração:

José Francisco Tavares Rolo, na qualidade de presidente.
António Luciano da Silva Ribeiro, na qualidade de vice-presidente.
Luís Manuel Tadeu Marques, na qualidade de vogal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos SINTAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de mandatário.
Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 146/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, é celebrado o presente acordo de adesão, ao acordo de empresa celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - *Boletim* retificativo.

O presente acordo de adesão abrange 2 trabalhadores filiados no SIESI, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, feito aos 25 de janeiro de 2024.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Luísa Maria Coelho Ribeiro, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Luís Alexandre Madeira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Paulo Renato Lopes Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 143/2024, 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

Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos de trabalhadores que exerçam a sua actividade no sector das pescas, aquicultura e psicultura, abrangendo todos os trabalhadores que exercem actividade e funções naqueles sectores.

Artigo 2.º

A federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

A sede da federação é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

A federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem disciminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 6.º

1- A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical em que a federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito

de cada associado de participar activamente na actividade, sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 7.º

A federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1- A federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 9.º

A federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

A federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da denominação imperialista.

Artigo 11.º

A federação é uma estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical do sector das pescas.

Artigo 12.º

A federação poderá manter relações e cooperar com organizações sindicais de outros países ou internacionais, bem como filiar-se em organizações sindicais internacionais, tendo em conta o carácter unitário do movimento sindical português, a sua orientação e a contribuição que deve dar à unidade do movimento sindical internacional.

Artigo 13.º

A federação tem por objectivo, em especial:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores por eles representados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Lutar em estreita cooperação com as demais associações sindicais pela emancipação dos trabalhadores e construção da sociedade sem classes;

e) Estudar as questões que interessam aos seus associados e procurar soluções para elas.

Artigo 14.º

À federação compete, nomeadamente:

a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa;

b) Celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam filiados nos sindicatos associados;

c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações

sindicais ou por organismos oficiais;

d) Apoiar e promover iniciativas em colaboração com outras associações sindicais, com vista à formação sindical e profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;

e) Reforçar a capacidade de intervenção dos sindicatos associados, apoiando e desenvolvendo as medidas necessárias de reestruturação e organização sindical;

f) Reforçar a organização e unidade do movimento sindical, participando e fundamentando a participação dos sindicatos associados nas suas diferentes actividades e acções;

g) Declarar a greve e solidarizar-se com as acções colectivas promovidas pelos sindicatos associados, por outras organizações sindicais e pelo movimento sindical, de acordo com os princípios e objectivos que orientam a sua acção;

h) Participar na elaboração da legislação do trabalho, bem como no controle da execução dos planos económico-sociais;

i) Participar, em colaboração com outras associações sindicais, na gestão e administração das instituições que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar na federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade no território nacional.

Artigo 16.º

O pedido de filiação deve ser dirigido à direcção, acompanhado de:

a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

b) Exemplar dos estatutos do sindicato;

c) Acta da eleição dos corpos dirigentes em exercício;

d) Último relatório e contas aprovados;

e) Declaração do número de trabalhadores do sector filiados no sindicato.

Artigo 17.º

1- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser rectificada pelo plenário na sua primeira reunião após deliberação.

2- Em caso de recusa de filiação pelo direcção, o sindicato interessado poderá participar do plenário referido no número anterior, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 18.º

São direitos dos associados:

a) Participar na actividade da vida da federação, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, requerendo, apresentando discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

b) Eleger e destituir o órgão dirigente da federação nos termos definidos nos presentes estatutos;

c) Beneficiar da acção desenvolvida pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;

d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela federação.

Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

Artigo 19.º

1- A federação, por determinação constitucional, e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião politico-sindical cuja organização é, no entanto, exterior à federação e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao plenário.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação no plenário, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos da federação e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes na federação, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Artigo 20.º

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades da federação e manter-se delas informadas;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

d) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e a respectiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;

e) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos da federação, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Apoiar activamente a actividade da federação na prossecução dos seus objectivos;

g) Divulgar pelos trabalhadores as actividades da federação, assim como as suas publicações;

h) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;

i) Comunicar à direcção, no prazo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes e os nomes dos elementos que os compõem;

j) Manter a federação informada dos aspectos principais da sua actividade, reforçando assim a capacidade de intervenção e acção da federação;

k) Manter a federação informada do número de trabalhadores sindicalizados;

l) Enviar anualmente ao direcção, no prazo de 15 dias, o relatório e contas, plano de actividades e orçamento.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os sindicatos que:

a) Se retirarem voluntariamente da federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;

b) Forem punidos com a pena de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

Artigo 22.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições para adesão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Os órgãos da federação são:

a) Congresso;

b) Plenário;
c) Direcção;
d) Comissão de fiscalização.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 24.º

O congresso é o órgão deliberativo máximo da federação.

Artigo 25.º

1- O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do seu início.
2- O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na federação.

Artigo 26.º

1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores do sector neles sindicalizados.
2- O número de delegados por cada sindicato e a forma da sua designação serão definidos no regulamento do congresso.
3- Caberá ao plenário decidir da participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.
4- Os membros da direcção são, por inerência de funções, delegados ao congresso.

Artigo 27.º

Compete ao congresso:
a) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos órgãos da federação;
b) Discutir e aprovar o programa de acção da federação;
c) Aprovar e alterar os estatutos; eleger e destituir o direcção;
d) Deliberar sobre a fusão, integração, extinção ou dissolução da federação e consequente liquidação do seu património;
e) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais.

Artigo 28.º

1- O congresso reúne, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas no artigo 25.º
2- O congresso reúne, em sessão extraordinária:
a) Por deliberação do plenário;
b) Quando a direcção o entender necessário;
c) A requerimento de, pelo menos, dois terços dos sindicatos filiados.

Artigo 29.º

As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples dos votos, salvo disposição em contrário.

Artigo 30.º

1- A ordem de trabalhos do congresso é estabelecida pela direcção e ratificada pelo plenário.
2- No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea *c)* do número 2 do artigo 26.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 31.º

1- A convocação do congresso compete à direcção e deverá ser enviada a todos os sindicatos filiados e não filiados, no caso de estes participarem, e publicada num dos jornais mais lidos de divulgação nacional.
2- A convocação do congresso é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data do seu início.

Artigo 32.º

O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à aprovação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

Artigo 33.º

O plenário que aprovar o regulamento do congresso poderá, se o entender conveniente, eleger uma comissão organizadora, da qual fará parte integrante o direcção.

Artigo 34.º

1- A mesa do congresso é constituída pela direcção ou pela comissão organizadora, se esta tiver sido constituída, e presidida por um dos seus elementos a escolher entre si.
2- Compete à mesa do congresso dirigir os trabalhos de acordo com os respectivos regulamentos.
3- No caso de o congresso destituir a direcção, deverá eleger imediatamente uma mesa do congresso, que incluirá os restantes membros da comissão organizadora se esta tiver sido constituída.

Artigo 35.º

1- Podem apresentar listas de candidatura para a direcção:
a) A direcção;
b) Dois terços dos sindicatos participantes no congresso;
c) 25 % dos delegados do congresso.
2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes dos sindicatos participantes no congresso, membros da direcção da federação, dirigentes sindicais do sector na estrutura do movimento sindical unitário e delegados ao congresso.
3- Cada lista integrará, obrigatoriamente, dois terços de dirigentes sindicais, destes, dois terços serão obrigatoriamente dirigentes de sindicatos associados da federação, sendo as fracções arredondadas para o número imediatamente superior.
4- A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver maioria simples dos votos validamente expressos.
5- O processo eleitoral constará de regulamento a aprovar pelo congresso.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 36.º

1- O plenário é constituído pelos sindicatos na federação.
2- Poderá participar no plenário os sindicatos não associados, desde que assim o deliberem os sindicatos associados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 37.º

1- A representação de cada sindicato caberá aos respectivos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados e nele sindicalizados.
2- Nas reuniões do plenário cada sindicato será representado, no máximo, por três delegados, sem prejuízo de poderem estar presentes, embora sem direito a nele participarem, outros representantes do sindicato.

Artigo 38.º

Compete ao plenário:
a) Pronunciar-se sobre todas as questões que venham a ser submetidas à sua apreciação pela direcção ou por qualquer dos associados e que não sejam da competência exclusiva do congresso;
b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
c) Ratificar os pedidos de filiação;
d) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
e) Exercer o poder disciplinar;
f) Aprovar o regulamento do congresso e, se o entender conveniente, eleger a comissão organizadora;
g) Assegurar a mais ampla participação de todos os associados e o exercício do direito de tendência;

h) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação;
i) Apreciar a actuação da direcção ou dos seus membros;
j) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de dezembro de cada ano, o plano de actividade e o orçamento para o ano seguinte e, até 31 de março de cada ano, o relatório da actividade e as contas do ano anterior.

Artigo 39.º

1- O plenário reúne, em sessão ordinária:
a) Até 31 de dezembro e 31 de março de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea *i)* do artigo 36.º;
b) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *f)* e *g)* do artigo 36.º
2- O plenário reúne, em sessão extraordinária:
a) Por deliberação do plenário;
b) Sempre que a direcção o entender necessário;
c) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos filiados.

Artigo 40.º

1- A convocação do plenário é feita pela direcção com a antecedência mínima de oito dias.
2- Em caso de urgência devidamente justificada a convenção do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se considerar mais eficaz.
3- No caso de a reunião do plenário se realizar nos termos da alínea *c)* do número 2 do artigo 37.º, a direcção deverá proceder à sua convocação no prazo de 15 dias após a recepção do requerimento.
4- Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar à direcção a proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 41.º

A mesa do plenário é constituída pela direcção que escolherá de entre si quem presidirá.

Artigo 42.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.
2- A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.
3- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo um voto a cada sindicato, mais os votos encontrados, dentro da proporção de um voto por cada fracção de 100 trabalhadores sindicalizados.
4- Os sindicatos não filiados, no caso de participarem e de poderem votar, terão os votos referidos no número anterior, devendo para tanto apresentar uma declaração com o respectivo número de trabalhadores sindicalizados.
5- Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 43.º

O plenário só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos sindicatos associados.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 44.º

A direcção é composta por um mínimo de 9 e máximo de 19 membros.

Artigo 45.º

A duração do mandato da direcção é de quatro anos, podendo ser eleitos uma ou mais vezes.

Artigo 46.º

Compete à direcção dirigir e coordenar a actividade da federação de acordo com os princípios nos presentes estatutos, com o programa de acção aprovado pelo congresso e com as deliberações do plenário.

Artigo 47.º

1- A direcção, na sua primeira reunião, deverá:
a) Eleger entre si uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
b) Definir as funções de cada um dos seus membros.
2- A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger um secretário-geral de entre os seus membros.
3- A comissão executiva, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista, terá por função assegurar a execução das deliberações da direcção nacional.

Artigo 48.º

1- A direcção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez de dois em dois meses.
2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.
3- A direcção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
4- Poderá assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito a voto, os membros suplentes.

Artigo 49.º

A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 50.º

A comissão executiva é constituída por um máximo de sete e um mínimo de três membros.

Artigo 51.º

Sem prejuízo de outros poderes que lhe venha a conferir, a direcção delega na comissão executiva, com carácter permanente, as seguintes funções e competências:
a) O regular funcionamento e gestão corrente da federação;
b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da federação;
c) A representação externa da federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das suas competências próprias, ou das que lhe tenham sido delegadas pela direcção;
d) Convocar reuniões do plenário ou da direcção;
e) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e da direcção;
f) Propor à direcção e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da federação e do movimento sindical;
g) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento, e submetê-los à comissão de fiscalização para a emissão de parecer e à direcção para votação;
h) Definir as funções dos seus membros.

Artigo 52.º

1- A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos, uma vez em cada mês, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de voto dos membros presentes.
2- A comissão executiva só pode deliberar validamente estando presente a maioria dos seus membros.
3- A comissão executiva poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

Artigo 53.º

A direcção poderá criar, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, comissões específicas ou grupos de trabalho de carácter ou eventual, bem como convocar encontros, seminários e conferências para debater e definir orientações sobre questões específicas.

Artigo 54.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte das remunerações do seu trabalho têm direito ao reembolso, pela federação, das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas em representação da federação.

Artigo 55.º

1- Para obrigar a federação em tudo o que não depender de deliberação do congresso ou do plenário são

bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes referidos.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 56.º

1- A comissão de fiscalização é composta por três membros efectivos e dois suplentes eleitos pelo plenário de entre os corpos gerentes dos sindicatos filiados na federação.

2- Os membros da direcção não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 57.º

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 58.º

Compete à comissão de fiscalização:

a) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e o relatório de actividades, bem como as contas da federação e sobre o seu relatório justificativo;

c) Solicitar à direcção a convocação do plenário de sindicatos quando, no âmbito das suas competências, considere haver matéria que deveria ser apreciada por aquele órgão.

Artigo 59.º

1- A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e anualmente para exercer as competências na alínea *b)* do artigo 54.º

2- A comissão de fiscalização poderá ainda reunir por proposta de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

3- A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4- Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas conclusivas.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 60.º

Constituem fundos da federação.

a) As quotizações;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos.

Artigo 61.º

1- A quotização mensal de cada sindicato associado é de 10 % da sua receita proveniente da sua receita proveniente da quotização dos trabalhadores sindicalizados.

2- A quotização deverá ser enviada à federação até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeita.

Artigo 62.º

1- O relatório e as contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 30 dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

2- Os sindicatos não filiados poderão participar nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 63.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 64.º

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 65.º

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo 63.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses da federação e dos trabalhadores.

Artigo 66.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado sejam dadas todas as possibilidades de defesa.

Artigo 67.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

CAPÍTULO VII

Alterações dos estatutos

Artigo 68.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

CAPÍTULO VIII

Símbolo e bandeira

Artigo 69.º

O símbolo da federação é de forma circular, contornada, simbolizando do sector, por um peixe, em cor cinzenta, do lado direito, e, na parte superior e do lado esquerdo, por parte de uma roda de leme, em cor castanha, e por parte de um carreto, em cor dourada. Na parte inferior, o círculo é fechado por uma faixa de água, em tons de azul, que se prolonga pelo seu interior. Ao centro figura uma embarcação de pesca, simbolizando os trabalhadores do mar do sector, sobre o qual se eleva uma caneta, simbolizando os trabalhadores de terra do sector. Na parte superior da embarcação figuram algumas gaivotas. A embarcação é de cor vermelha, com uma faixa em verde, simbolizando o país e tem desenhado na chaminé uma estrela vermelha, representando a solidariedade internacionalista. A caneta é vermelha, com o aparo em amarelo. Na parte interior do símbolo, está escrito, em forma de semicírculo, a designação completa da federação.

Artigo 70.º

A bandeira da federação é em cor vermelha, contendo ao centro o símbolo descrito no artigo 69.º

Registado em 16 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22 , a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) é a associação profissional que representa os médicos que exercem a sua actividade na zona centro do país que nele se encontrem inscritos.

Artigo 2.º

Sede

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) tem a sua sede em Coimbra, em edifício próprio ou alugado para o efeito.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

1- O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) representa os médicos nele inscritos que exerçam a sua actividade na zona centro do país, entendendo-se por esta os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Leiria, Viseu e Guarda.

2- Os médicos que exercem a sua actividade nos concelhos limítrofes da zona referida podem optar pela sua inscrição nos sindicatos médicos das outras zonas.

Artigo 4.º

Finalidade

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) tem por finalidade:

1- A defesa dos interesses morais, materiais, económicos e profissionais dos médicos nele inscritos, considerados nos planos individual e coletivo e na perspetiva da defesa e promoção da saúde do povo português;

2- A protecção e promoção da saúde do povo português através de um Serviço Nacional de Saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) rege-se pelos seguintes princípios:

– Total independência relativamente a entidades estatais, patronais, políticas e religiosas;

– Democracia sindical, garantindo o controlo das estruturas organizativas pelas bases e o direito de os associados defenderem livremente os seus pontos de vista em tudo o que se relacionar com a vida associativa, nomeadamente através da utilização do aparelho técnico do sindicato;

– Liberdade sindical, reconhecendo, defendendo e garantindo a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas e religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade;

– Solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 6.º

Competências

Ao sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Velar pelo exacto cumprimento da lei e dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;

c) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais;

f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos e situações resultantes das relações de trabalho;

g) Dar parecer sobre todos os assuntos relacionados com o ensino e o exercício da medicina e com a organização dos serviços que se ocupam da saúde, sempre que se julgue conveniente ou quando as entidades oficiais o solicitem;

h) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando, para o efeito, solicitado por outras organizações sindicais;

i) Promover a formação profissional dos médicos associados;

j) Assegurar os direitos e representação dos sócios aposentados;

k) Assegurar a proteção da parentalidade dos seus dirigentes e associados;

l) Promover a formação sindical dos seus dirigentes e associados;

m) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;

n) Filiar-se em associações que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos seus sócios;

o) Defender e participar no controle da segurança e higiene nos locais de trabalho.

CAPÍTULO III

Dos sócios

TÍTULO I

Da aquisição da qualidade de sócio

Artigo 7.º

Direito de filiação

1- Têm o direito de filiar-se no Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC):

a) Todos os médicos que estejam nos condições previstas nos artigos 1.º e 3.º destes estatutos e que não estejam inscritos em outro sindicato médico;

b) Os médicos que, tendo exercido a medicina ou outra atividade profissional ligada à medicina, se encontrem em situação de pré-reforma, reforma, aposentação ou licença;

c) Os médicos que, tendo exercido medicina ou outra atividade profissional ligada à medicina, se encontrem desempregados e, ainda, os que estejam à procura do 1.º emprego nesta área;

d) Os médicos que exercem e se encontrem em dificuldade económica ou social extrema que os impeça de cumprir com o pagamento das quotas.

2- A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3- Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direção na administração central, regional ou local, que pertençam aos conselhos de administração mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, exceto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

4- Não podem inscrever-se no sindicato os médicos que utilizem o trabalho profissional assalariado de um ou mais médicos.

5- O pedido de filiação no sindicato deverá ser dirigido à direção, em formulário próprio, e por esta aprovado.

6- Poderá continuar inscrito como sócio, com todos os direitos e deveres, o médico que, tendo deixado de exercer a actividade médica, não passe a exercer outra actividade não representada pelo sindicato.

Artigo 8.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o médico a aceitação expressa dos princípios e regras por que se rege o sindicato e que se encontram expressas nos seus estatutos.

2- A qualidade de associado, com todos os direitos e deveres, assume-se no momento da aceitação da inscrição pela direcção, sem prejuízo do direito contido na alínea 3 do artigo 12.º, para a qual se exige um período mínimo de inscrição a fixar em regulamento interno.

Artigo 9.º

Aceitação e recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 15 dias após a apresentação do pedido.

2- Em caso de recusa, a direcção comunica a sua decisão ao associado no prazo máximo de 30 dias a contar da data da apresentação do pedido.

3- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião a ocorrer após a interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 10.º

Da perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio do Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) os médicos que:

1- Desejem retirar-se do sindicato, para o que comunicarão esse desejo, por escrito, à direção com antecedência de 30 dias;

2- Deixarem de exercer a atividade profissional médica voluntariamente, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 7.º;

3- Deixarem de exercer a sua actividade profissional na área abrangida pelo Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) e comuniquem expressamente o desejo de se desvincular do sindicato;

4- Passem a exercer outra atividade profissional representada por outro sindicato;

5- Não paguem as quotas durante um período de seis meses e desde que, avisados, não satisfaçam o pagamento das quotas em atraso no prazo de um mês após o aviso;

6- Hajam sofrido pena de expulsão.

Artigo 11.º

Da readmissão dos sócios

1- Salvo no caso de haverem perdido a qualidade de sócio por terem sofrido pena de expulsão, os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para admissão, desde que tenham pago todas as quotas até à data da sua saída do sindicato.

2- No caso de terem perdido a qualidade de sócio por terem sofrido pena de expulsão, os sócios só poderão ser readmitidos após apreciação do seu pedido de readmissão em assembleia geral e aprovação de, pelo menos, dois terços dos presentes.

TÍTULO II

Direitos e deveres dos sócios

Artigo 12.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes e órgãos do sindicato;

2- Participar em todas as actividades do sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;

3- Requerer o patrocínio do sindicato para defesa dos seus interesses morais profissionais e sempre que haja ofensa dos seus direitos e garantias enquanto trabalhador médico, devidamente comprovada e aprovado pela direção do sindicato;

4- Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;

5- Reclamar a revisão das deliberações dos órgãos sociais do sindicato contrárias aos estatutos e regulamentos do mesmo;

6- Recorrer de qualquer sanção que lhe haja sido aplicada pela direcção;

7- Consultar os documentos de contabilidade e de actas das reuniões da direcção;

8- Ser readmitido, nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos;

9- Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido, em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

10- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

11- Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

12- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Direito de tendência

O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência, no seu seio, de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 14.º

Organização e reconhecimento do direito de tendência
(Antigo artigo 13.º-A)

1- Os associados do SMZC podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciados, desde que observados os princípios ínsitos nos princípios fundamentais constantes do artigo 5.º dos presentes estatutos.

2- As tendências tanto podem constituir-se nos locais de trabalho para fins eleitorais, como para a composição dos órgãos deliberativos do SMZC, podendo para o efeito associar-se entre si.

3- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da assembleia geral.

4- A constituição das tendências formalmente organizadas, efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente de mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados do SMZC no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais, que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

5- A comunicação referida no número anterior deverá ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais.

6- Só serão reconhecidos as tendências subscritas por pelo menos 5 % dos associados do SMZC, no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

7- Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos.

8- Cada tendência constitui uma formação integrante do SMZC de acordo com o princípio da representatividade.

9- Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SMZC, não estão subordinados à disciplina das tendências de que eventualmente sejam subscritores agindo com total isenção.

Artigo 15.º

Direito de tendência e unidade democrática
(Antigo artigo 13.º-B)

1- O exercício de direito de tendência como expressão do pluralismo sindical, deve contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical as tendências devem:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SMZC;

b) Impedir a instrumentalização político partidário dos sindicatos.

Artigo 16.º

Deveres dos sócios
(Antigo artigo 14.º)

São deveres dos sócios:

1- Aceitar e cumprir o disposto nos estatutos e regulamentos do sindicato;

2- Aceitar e cumprir as deliberações dos órgãos sociais, sem prejuízo do direito de reclamar e de recorrer das mesmas;

3- Pagar pontualmente as suas quotas e débitos ao sindicato;

4- Participar nas actividades do sindicato, quer tomando parte nas assembleias e outras reuniões sindicais quer integrando grupos ou comissões para que for indicado e desempenhando os cargos e funções para que for eleito;

5- Avisar o sindicato de qualquer impedimento de participação efectiva na vida sindical e de qualquer mudança de residência, o que deve ocorrer no prazo máximo de 30 dias sobre a sua ocorrência;

6- Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

7- Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua implementação;

8- Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação dos trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;

9- Divulgar as edições do sindicato.

TÍTULO III

Disciplina

Artigo 17.º

Regime disciplinar
(Antigo artigo 15.º)

Os sócios estão sujeitos, pela violação ou não cumprimento dos seus deveres estatutários, às seguintes sanções:

a) Advertência verbal;

b) Advertência registada;

c) Suspensão;

d) Expulsão.

Artigo 18.º

Infracções
(Antigo artigo 16.º)

1- Incorrem nas sanções previstas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:
a) Não cumpram de forma injustificada os deveres contidos previstos no artigo 14.º;
b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.
2- A sanção de expulsão referida no número anterior só pode ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 19.º

Direito de defesa
(Antigo artigo 17.º)

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.
2- Ao sócio a quem tiver sido instaurado processo disciplinar é concedido um prazo de 10 dias a contar da data de recebimento da nota de culpa para apresentar a sua defesa.
3- Das sanções aplicadas cabe sempre ao sócio o direito de recorrer para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

CAPÍTULO IV

Dos corpos gerentes

Artigo 20.º

Órgãos do sindicato
(Antigo artigo 18.º)

Órgãos do sindicato

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) tem como órgãos, através dos quais realiza as suas finalidades, os corpos gerentes e os órgãos sindicais a seguir referidos:
1- São corpos gerentes:
a) Mesa da assembleia geral;
b) Direcção;
c) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.
2- São órgãos sindicais:
a) Delegados sindicais;
b) Conselho geral de delegados;
c) Assembleia geral.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes
(Antigo artigo 19.º)

1- Os corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral convocada para o efeito, de entre os sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
2- A eleição dos membros dos corpos gerentes far-se-á sempre por votação, em escrutínio secreto e directo, de acordo com a lei e o regulamento eleitoral anexo.

Artigo 22.º

Duração do mandato
(Antigo artigo 20.º)

O mandato dos corpos gerentes tem a duração de três anos civis, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

Mesa da assembleia geral
(Antigo artigo 21.º)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.
3- A mesa da assembleia geral só se considera constituída se estiverem presentes três dos seus membros.
4- No caso de impossibilidade de reunir este número, poderão ser cooptados de entre os associados presentes na assembleia, os elementos necessários para assegurar o *quorum* da mesa.
5- As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

Artigo 24.º

Competências
(Antigo artigo 22.º)

Compete, em especial, ao presidente:
a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
f) Convocar no início de cada ano o conselho geral de delegados e presidir aos seus trabalhos até à eleição da respectiva mesa.

Compete, em especial, ao secretário:
a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
c) Redigir as actas;
d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 25.º

Direcção
(Antigo artigo 23.º)

1- A direcção do sindicato é constituída por 15 membros efectivos e 4 suplentes, eleitos de entre os sócios em pleno gozo dos seus direitos, tendo 2/3 destes elementos de estar contratualmente vinculados ao SNS.
2- A direcção é um órgão colegial e os seus membros definirão entre si as funções de cada um, elegendo pelo menos o presidente, o vice-presidentes, o tesoureiro, o secretários e três vogais, que constituirão a comissão executiva.
3- Esta eleição decorrerá na primeira reunião da direcção após a sua eleição.

Artigo 26.º

Comissão executiva - Funções
(Antigo artigo 24.º)

A comissão executiva será presidida pelo presidente da direcção e terá por funções as delegadas pela direcção, nomeadamente a coordenação da sua actividade bem como a execução das suas deliberações.

Artigo 27.º

Atribuições da direcção
(Antigo artigo 25.º)

São atribuições da direcção:
a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar o inventário e haveres do sindicato, que serão conferidos e assinados no acto de posse da nova direcção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deverá pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis;

j) Constituir grupos de trabalho com finalidades definidas de estudo de problemas que interessam ao sindicato ou à classe médica;

k) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho de delegados;

l) Promover as relações entre o sindicato e outras organizações da classe ou representativas de trabalhadores de outros sectores profissionais;

m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

n) Colaborar com outras instituições representativas da classe para a defesa dos legítimos interesses dos associados;

o) Exercer o poder disciplinar;

p) Decretar o exercício do direito à greve ou a outras formas de intervenção e acção reivindicativa;

q) Decidir sobre a readmissão dos sócios.

Artigo 28.º

Funcionamento da direcção
(Antigo artigo 26.º)

1- A direcção reúne, pelos menos, uma vez por mês, só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros efectivos e as suas deliberações são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- A comissão executiva reunirá, se necessário, uma vez por semana, só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros efectivos e as suas deliberações são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 29.º

Vinculação
(Antigo artigo 27.º)

1- O sindicato obriga-se pela assinatura de três elementos da direcção, sendo sempre necessária a do presidente ou de quem o substitua.

2- Nos casos que envolvam os meios financeiros do sindicato é necessária a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua.

Artigo 30.º

Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos
(Antigo artigo 28.º)

1- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos composta por cinco membros, propostos em lista e eleitos por sufrágio universal e secreto.

2- A eleição far-se-á simultaneamente com a dos corpos gerentes, mas em lista separada, com boletins de voto e urnas diferentes.

3- Os elementos que irão compor a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos sairão das várias listas concorrentes às eleições e em número proporcional aos votos obtidos por cada uma delas, utilizando-se para isso o método de *Hondt*.

4- Na primeira reunião após as eleições, os elementos eleitos escolherão de entre si aquele que irá desempenhar a função de presidente.

Artigo 31.º

Atribuições
(Antigo artigo 29.º)

A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos tem as seguintes atribuições:

a) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção, nomeadamente:

1- Verificar se as contas mensais da direcção e dos diferentes fundos são exactas e estão devidamente comprovadas;

2- Conferir em cada mês o saldo da caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;

3- Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;

b) Apreciar o relatório anual da direcção, dando sobre ele o seu parecer que será exarado no final do mesmo, apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;

c) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento do estatuto e à observância das normas de democraticidade, em relação à direcção sindical;

d) Exercer poderes de recomendação em relação à direcção;

e) Tomar conhecimento e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção apresentados pelos sócios em matéria de disciplina sindical;

f) Tomar conhecimento e decidir dos conflitos entre os órgãos do sindicato;

g) Verificar os mandatos dos elementos de todos os órgãos do sindicato;

h) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção;

i) Em matéria da sua competência e quando o entender necessário, convocar a assembleia geral.

Artigo 32.º

Funcionamento
(Antigo artigo 30.º)

1- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros presentes, não sendo reconhecido nenhum voto de qualidade e sendo as deliberações tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

2- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos reúne ordinariamente uma vez trimestralmente e extraordinariamente a convocação do seu presidente, dos presidentes da mesa da assembleia geral ou da direcção e ainda de, pelos menos, um terço dos seus membros.

3- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos é solidariamente responsável com a direcção pelos actos sobre que tenha dado parecer favorável.

CAPÍTULO V

Órgãos sindicais

TÍTULO I

Delegados sindicais
(Anterior título II)

Artigo 33.º

Designação
(Anterior artigo 35.º)

1- Os delegados sindicais são os sócios do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade no seu estabelecimento de saúde ou no concelho onde exercem a sua actividade, conforme os casos.

Artigo 34.º

Eleição
(Anterior artigo 36.º)

1- Os delegados sindicais são eleitos por um período de 3 anos, por lista ou individualmente, sendo o processo eleitoral promovido pela direcção do sindicato até 31 de dezembro do ano respectivo.

2- Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto dos médicos sindicalizados que exercem a sua actividade no mesmo estabelecimento de saúde ou no mesmo concelho onde se situa o seu local de trabalho, conforme os casos.

3- O número de delegados sindicais é de um décimo do número de sócios do estabelecimento de saúde ou do concelho onde os mesmos exercem funções, conforme os casos, arredondado, quando for caso disso, para a unidade imediatamente superior.

Artigo 35.º

Atribuições
(Anterior artigo 37.º)

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os médicos que o elegeram e a direcção do sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados;

b) Estimular a participação activa dos médicos na vida sindical, nomeadamente promovendo reuniões e analisando os problemas sindicais;

c) Informar os médicos que o elegeram do andamento da actividade sindical;

d) Coordenar, no âmbito da sua acção, a actividade sindical;

e) Organizar administrativamente a vida sindical no seu estabelecimento de saúde ou no concelho onde exerce as suas funções, conforme os casos;

f) Representar médicos que o elegem nos órgãos sindicais em que tiver assento;

g) Concorrer para levar à prática as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato;

Artigo 36.º

Comunicação
(Antigo artigo 39.º)

1- A eleição e a destituição de delegados serão comunicadas pela direcção do sindicato às entidades patronais directamente interessadas.

2- Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 37.º

Destituição
(Anterior artigo 40.º)

1- A destituição dos delegados é feita por voto directo e secreto dos médicos que os elegeram.

2- O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direcção.

3- A destituição dos delegados não depende da duração do exercício de funções mas sim da perda da confiança na manutenção dos seus cargos por parte dos médicos que os elegeram.

Artigo 38.º

Direitos e garantias
(Anterior artigo 41.º)

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 39.º

Dever de colaboração
(Anterior artigo 42.º)

Sempre que o entenda necessário, a direcção convocará os delegados sindicais para discutir e analisar a

situação político-sindical e apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos de interesse dos médicos.

TÍTULO II

Conselho geral de delegados
(Antigo título V)

Artigo 40.º

Constituição e funcionamento
(Anterior artigo 47.º)

1- O conselho geral de delegados é constituído por todos os delegados sindicais e pela direcção do sindicato.
2- O conselho geral de delegados reunirá ordinariamente uma vez em cada ano e extraordinariamente quando convocado por qualquer dos órgãos sindicais referidos no artigo 51.º

Artigo 41.º

Convocação
(Anterior artigo 48.º)

O conselho geral de delegados pode ser convocado:
a) Pela direcção do sindicato;
b) Pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos;
c) Por 25 % da totalidade dos delegados sindicais que a integram.

Artigo 42.º

Mesa da assembleia geral de delegados
(Anterior artigo 49.º)

O conselho geral de delegados tem uma mesa constituída por:
a) Dois elementos da direcção do sindicato;
b) Três delegados sindicais eleitos pelo conselho na primeira sessão de cada ano.

Artigo 43.º

Funcionamento
(Antigo artigo 50.º)

1- Os trabalhos do conselho geral de delegados iniciar-se-ão à hora marcada na convocatória, a qual deve indicar a respectiva ordem de trabalhos, desde que estejam presentes, pelo menos 50 % dos seus membros; na falta deste *quórum*, poderá reunir meia hora depois com qualquer número de delegados presentes.
2- As deliberações do conselho geral de delegados são tomadas por maioria simples.

Artigo 44.º

Atribuições
(Antigo artigo 51.º)

São atribuições do conselho geral de delegados:
1- Analisar e discutir a situação política sindical e apreciar a acção sindical desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
2- Exercer acção crítica sobre as actividades da direcção sindical;
3- Deliberar sobre propostas ou moções apresentadas pela direcção ou pelos órgãos sindicais;
4- Actuar como órgão consultivo da direcção quando esta entender solicitá-lo;
5- Convocar assembleias gerais extraordinárias.

TÍTULO III

Assembleia geral

Artigo 45.º

Constituição
(Antigo artigo 54.º)

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 46.º

Atribuições
(Antigo artigo 55.º)

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger os corpos gerentes;

b) Revogar os mandatos dos corpos gerentes;

c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos sobre o mesmo;

d) Aprovar as alterações às quotizações do sindicato;

e) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos do sindicato;

f) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

g) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;

h) Deliberar sobre a adesão do sindicato a uniões ou federações sindicais;

i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

j) Resolver em última instância os diferendos entre corpos gerentes e órgãos sindicais ou entre sócios e aqueles;

k) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos interesses económicos, materiais e profissionais dos seus associados.

Artigo 47.º

Funcionamento
(Antigo artigo 56.º)

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de março, anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea *c)* do artigo 55.º, e de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A pedido da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, 50 associados;

d) A requerimento do conselho geral de delegados;

e) A requerimento da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b), c),* e *d)* deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral para reuniões no prazo máximo de 15 dias após a data da recepção do requerimento.

Artigo 48.º

Convocação
(Antigo artigo 57.º)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente ou por um dos secretários, através de anúncios convocatórios, indicando data, hora, local e ordem de trabalhos.

2- Os anúncios convocatórios deverão ser publicados na página do SMZC e, pelo menos, em dois dos jornais mais lidos na área abrangida pelo sindicato e com a antecedência de oito dias.

Artigo 49.º

Deliberações
(Antigo artigo 58.º)

1- A assembleia acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos sócios inscritos no sindicato. Passada meia hora após a indicada na convocatória, poderá funcionar com qualquer número de sócios presentes.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes.

3- Exceptuam-se igualmente do disposto o número 2 as deliberações tomadas nas assembleias convocadas para as finalidades expressas nas alíneas *b), e), f), g)* e *h)* do artigo 46.º, cujas decisões exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e não poderão ser tomadas se, pelo menos, um décimo dos sócios no activo, com vínculo ao SNS e no pleno gozo dos seus direitos presentes na assembleia a isso se opuser.

Artigo 59.º

Votação

(*Revogado/eliminado e renumerado*).

Artigo 50.º

Destituição da direcção
(Antigo artigo 60.º)

A assembleia geral que deliberar a destituição da direcção elegerá, obrigatoriamente, uma comissão directiva, que terminará o mandato da direcção destituída ou convocará eleições para nova direcção.

CAPÍTULO VII

Dos fundos

Artigo 51.º

Constituição
(Antigo artigo 61.º)

Constituem fundos do sindicato:

a) A jóia e a quotização dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 52.º

Valor da joia e quota mensal
(Antigo artigo 62.º)

1- A jóia será estabelecida pela direcção e destina-se ao pagamento das despesas de inscrição, documentação e cartão de associado.

2- O valor da quota mensal será determinado pela assembleia geral, sob proposta da direcção, e será pago mensalmente ou nos termos que vierem a ser deliberados em assembleia geral.

Artigo 53.º

Destino das receitas
(Antigo artigo 63.º)

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, de que a direcção disporá depois de para tal ser autorizada pela assembleia geral.

Artigo 54.º

Orçamento, relatório e contas
(Antigo artigo 64.º)

1- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de dezembro de cada ano o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de conflitos.

2- Até 31 de março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativo ao exercício anterior acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

3- O relatório e contas estará patente aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

Deliberação
(Antigo artigo 65.º)

1- A fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e nos termos do disposto no artigo 49.º

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios do sindicato.

CAPÍTULO IX

Artigo 56.º

Alteração dos estatutos
(Antigo artigo 66.º)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral convocada para o efeito e nos termos do artigo 49.º

Registado em 16 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2012.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito geográfico, duração, objetivo e fins

Artigo primeiro

Objecto

1- A Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação tem por objeto contribuir por todos os meios para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados e representá-los junto das entidades e instituições oficiais e tem a sua sede na Av.ª Dr. João Augusto da Silva Martins, n.º 31, em Arrifana, 2205-471 São Miguel do Rio Torto, do concelho de Abrantes.

2- Na concretização do seu objeto poderá a associação desenvolver as seguintes atividades, entre outras:

a) Promover o desenvolvimento/licenciamento agroflorestal, com apoio técnico especializado (apoio a gestão, projetos, RJAAR, planos de gestão florestal, etc.), nas explorações dos seus associados. Incrementar o desenvolvimento rural, a defesa do ambiente e gestão dos recursos naturais. Assegurar a prossecução dos interesses dos seus associados, mediante a gestão conjunta das áreas florestais de que são legítimos titulares, dispondo a associação de departamentos competentes para o exercício das atividades de valorização de gestão, produção e economia florestais;

b) Defender a agricultura no âmbito da PAC (política agrícola comum);

c) Promover a defesa das florestas contra incêndios rurais, com o apoio das equipas de sapadores florestais, fazendo a manutenção agroflorestal (seleção de varas, podas, desramações, desbastes e limpeza de matos), vigilância de primeira intervenção e após incêndio rural.

3- O âmbito geográfico da associação abrange os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e concelhos limítrofes.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo segundo

Associados

1- Poderão ser associados da associação todos os agricultores com assento próprio e todos aqueles de qualquer modo ligados à produção agrícola, florestal ou pecuária.

2- O pedido de admissão deverá ser dirigido à direção, que sobre ele delibera.

Artigo terceiro

Direitos

São direitos dos associados:

a) Participar e votar na assembleia geral;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela associação;

d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

e) Ser informado do funcionamento da associação, através dos seus órgãos;

f) Recorrer para a assembleia geral de quaisquer decisões da direção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;

g) Solicitar a sua demissão.

Artigo quarto

Deveres

São deveres dos associados:

a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;

b) Colaborar com a associação na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respetivos regulamentos internos;

c) Participar nas atividades e iniciativas da associação;

d) Colaborar com a associação, designadamente, prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;

e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

Artigo quinto

Perda da qualidade de associado e disciplina

1- Perdem a qualidade de associado os que pedirem a sua demissão.

2- Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direção:

a) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;

b) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os deveres estabelecidos nos presentes estatutos.

3- A deliberação da direção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito, ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral.

4- Constitui infração disciplinar a violação dos deveres previstos no artigo 4.º

5- Compete à direção deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e a aplicação de sanções com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da sanção.

6- O associado a quem for instaurado processo disciplinar deve ser notificado por escrito para audiência no prazo de 20 dias a contar da notificação da acusação.

7- Consoante a gravidade da infração podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

a) Advertência por escrito;

b) Multa até metade da quota anual;

c) Suspensão do exercício de direitos por um período máximo de um ano;

d) Exclusão do associado.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo sexto

Órgãos sociais

São órgãos da associação: A assembleia geral, direção e conselho fiscal.

Artigo sétimo

Eleição

1- Os titulares da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2- A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes consecutivas.

Artigo oitavo

Assembleia geral

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária uma vez por ano, até trinta e um de março para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento para o ano em curso, para apreciação e votação do relatório e contas da direção sob parecer do conselho fiscal, e para eleição dos titulares dos órgãos sociais quando seja caso disso.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3- A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local de reunião e será enviada a todos os associados por escrito ou por correio eletrónico, e expedida com a antecedência mínima de 15 dias, exceto no caso das assembleias convocadas para fins eleitorais, em que a antecedência mínima é de 30 dias.

Artigo nono

Convocatória e deliberações

1- A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2- Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4- As deliberações sobre alterações de estatutos, exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

Artigo décimo

Competências

Compete, exclusivamente à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
c) Apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento anual proposto pela direção;
d) Alterar os estatutos da associação e aprovar os seus regulamentos internos;
e) Deliberar sobre a filiação da associação noutras estruturas associativas;
f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos atos da direção;
g) Fixar os montantes das quotas;
h) Deliberar sobre a dissolução da associação.

Artigo décimo primeiro

Direcção

A direção será composta por três membros efetivos e três suplentes.

Artigo décimo segundo

Competências

1- A direção tem a seu cargo todas as funções executivas e de representação da associação. A sua ação deve-se nortear pelas diretivas marcadas pela assembleia geral.

2- Cabe-lhe a apresentação à assembleia geral de um relatório de gestão e orçamento no fim de cada ano económico.

3- Para obrigar a associação são bastantes duas assinaturas de qualquer um dos membros da direção.

Artigo décimo terceiro

Funcionamento

1- A periodicidade das reuniões da direção é, no mínimo, mensal.

2- A direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo décimo quarto

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal será constituído por três membros eleitos pela assembleia geral, por períodos coincidentes com os da direção.

2- As suas funções são:

a) Verificar as contas da associação e elaborar o relatório de contas para a sua apresentação à assembleia geral, no fim de cada ano;

b) Dar parecer no prazo julgado conveniente a qualquer consulta solicitada pela direção;

c) Entre os membros do conselho fiscal deverá ser eleito um presidente.

3- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, para dar parecer sobre o relatório e contas da direção e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente.

4- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares, tomando as deliberações por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro e disposições finais

Artigo décimo quinto

Ano económico

O ano económico corresponde ao ano civil.

Artigo décimo sexto

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) As quotas dos associados:

b) As receitas das atividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;

c) Os rendimentos dos serviços prestados;

d) Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

Artigo décimo sétimo

Despesas

Constituem despesas da associação as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

Artigo décimo oitavo

Revisão dos estatutos

Os estatutos deverão ser revistos quando dois terços dos sócios da assembleia geral assim o decidirem.

Artigo décimo nono

Dissolução

1- A associação só poderá ser dissolvida em assembleia expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2- A assembleia geral que dissolve a associação deliberará sobre o destino a dar ao património e elegerá os respetivos liquidatários.

Registado em 16 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 157 do livro n.º *2*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa - Cancelamento

Por sentença proferida em 25 de março de 2024, transitada em julgado em 6 de maio de 2024, no âmbito do Processo n.º 1670/23.7T8PNF, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto Este - Juízo do Trabalho de Penafiel - Juiz 4, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 29 de abril de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa, efetuado em 17 de março de 1993, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 41, de 8 de novembro de 2023, foi publicada a alteração de estatutos da associação de empregadores em apreço, a qual enferma de inexatidão impondo-se, por isso, a necessária retificação.

Assim, nas páginas 107 e 108 onde se lê:

«Artigo 7.º

(Direito dos associados)

[…]

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associados)

[…]»

Deve ler-se:

«Artigo 7.º

(Direito dos associados)

[…]

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Cumprir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vieram a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos fornecendo os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação;

h) As pessoas coletivas devem ainda comunicar as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social bem como o nome de sócio, administrador, gerente, membro de órgão social que as represente, no prazo de trinta dias após a verificação das mesmas.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associados)

[…]».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Direcção nacional:

Presidente - Navex - Empresa Portuguesa de Navegação SA, representada pelo senhor João Silva.
Vice-presidente - Mediterranean Shipping Company (Portugal) SA, representada pelo senhor Marco Vale.
Vice-presidente - Orey Comércio e Navegação, SA, representada pelo senhor Rui d' Orey.
Vice-presidente - Pinto Basto Navegação, SA, representada pelo senhor João Bobone.
Vice-presidente - NAIP - Navegação Ag. Internacional Portuguesa, SA, representada pelo senhor Francisco Leite.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Isaú Maia Unipessoal, L.da, representada por Isaú Alves Fialho da Maia.
Vice-presidente - Armindo & Fernanda, L.da, representada por Pedro Manuel Moreira da Conceição.
Vice-presidente - Gonçalo Paulino, Unipessoal, L.da, representada por Gonçalo Gouveia Martins Paulino.
Tesoureiro - Paulo Filipe da Silva Torres.
Secretário - Forus Escola de Condução, L.da, representada por Carlos Alberto Vicente de Matos.
Vogal representante da delegação de Alcácer do Sal e Grândola - Rodrigues & Valente, L.da, representada por Ursino Sobral Rodrigues.
Vogal representante da delegação de Almada - José Manuel Carvalho Piteira.
Vogal representante da delegação de Montijo e Alcochete - Tarefa Singela, L.da, representada por Elsa Maria Pereira de Jesus Teixeira.
Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém e Sines - Turisverde, Hotelaria e Turismo, L.da, representada por Alexandre António Ferreira Pereira Varela de Matos.
Vogal representante da delegação do Seixal - Ágil Ideia - Revestimentos e Decorações, Unipessoal, L.da, de Elisabete Águas Fernandes Louseiro Gouveia, legitimamente representada por Fernando Jorge Rodrigues Gouveia.
Vogal representante da delegação de Sesimbra - Daniel F. Amaro - Produtos Alimentares, L.da, representada por Daniel Fernandes Amaro.
Vogal representante da delegação de Setúbal/Palmela - André Tiago Santos Mariano Mendes Caliço.

Suplentes:

1.º suplente - Lotus Latino - Interior Design Unipessoal, L.da, representada por Laura Maria Correia Gabriel.
2.º suplente - António Gamito Pereira.
3.º suplente - Sónia Paula Romão Firmino.
4.º suplente - Pedro Dinis Agostinho Silva.
5.º suplente - Espaço Nuno Álvares Produtos Ortopédicos Unipessoal, L.da, representada por Inês Gouveia Martins Paulino.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Vanpro - Assentos, L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 e 15 de maio de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Hélder Manuel Salvador Oliveira.
Sónia Sabino Lopes de Almeida.
Carla Sofia Silva Conceição Lopes.
Cláudio Santos Mata.
Cláudio Sérgio dos Anjos Pereira.

Suplentes:

Paulo Fernando Ferreira Pereira.
Daniel Filipe Lopes Barão.
Amável Garcia.
Joaquim Reto.
Nuno Duarte.

Registado em 17 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Georgina Caeiro Romão.
Luis Miranda.
Carlos Dias.

Registado em 16 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Tetra Pak Portugal - Sistemas de Embalagem e Tratamento para Alimentos, Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

David Coelho.
Brígida Vilela.
Bruno Melhôr.

Suplentes:

Tiago Senico.
Júlio Rodrigues.

Registado em 16 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 foi efetuada a seguinte substituição por 90 dias:

Nataniel Mário Alves Araújo é substituído por Diana Lopes Fonseca Nascimento.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Arestalfer, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de maio de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Arestalfer, SA:

«Nos termos e para os devidos efeitos do número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores abaixo assinados, informam V/Ex.as que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Arestalfer, SA, com sede sita na Rua do Arestal, Dornelas, Sever do Vouga, no dia 5 de setembro de 2024.»

(*Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores*.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de maio de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA.

«Vimos, pela presente, nos termos e para os efeitos previstos no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar que se realizará no próximo dia 12 de agosto de 2024, o ato eleitoral para a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da sociedade comercial anónima melhor identificada de seguida:

Designação social: SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA.
Morada da sede: Rua Cabeço do Seixo - Eco Parque do Relvão - 2140-671 Carregueira.»

(*Seguem as assinaturas de 17 trabalhadores*.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.da, realizada em 6 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Sérgio Martins.
Liliana Vieira.
Alberto Major.
Fábio Ferreira.

Suplentes:

Américo Freitas.
Vânia Guimarães.
José António.
Luís Barbosa.

Registado em 16 maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Purever Friemo, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 17, de 8 de maio de 2024, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Purever Friemo, SA, realizada em 16 de abril de 2024, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 312 onde se lê:

«Gerson Daniel Silva Monteiro».

Deve ler-se:

«Gerson Daniel Silva Sousa».