Boletim Trabalho e Emprego Digital

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim do Trabalho e Emprego

15 março 2025 | n.º **10** | Vol. **92**

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 31/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Carnide e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Salvada e Quintos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 13
- Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Salvador e Santa Maria e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 29
- Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Luzianes-Gare e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 45
- Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cabeção e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 61

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 77
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros 80

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras 82
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias 85

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Alteração 87
– SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Cancelamento 98

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Alteração 99
– ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Alteração 106
– A.E.R - Associação Empresarial de Resende - Alteração 113
– ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Alteração 125

II – DIREÇÃO:

– Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Eleição 133
– Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição 134

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Centro Social do Couto Mineiro do Pejão - Constituição 135

II – ELEIÇÕES:

– Banco Santander Totta, SA - Substituição 151
– Banco Santander Totta, SA - Retificação 152

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Sudoberry, SA - Eleição 153

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 154
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 155
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES 165

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 31/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Carnide 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.º 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2.º 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:

Fábio Martins de Sousa, presidente da Junta de Freguesia de Carnide;

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 1

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Colectivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art.º 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2.º 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 Carnide, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo substitui o ACT 16/2019 publicado no *Diário da República*, II, J3 - n.º 2, de 3 de janeiro de 2019, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

2- 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 9.00 horas às 13.00 horas;

b) O período da tarde decorre das 14.00 horas às 17.00 horas;

c) O intervalo de descanso decorre das 13.00 horas às 14.00 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 9.00 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 afectar 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 10.00 horas às 12.00 horas - período de presença obrigatória;

b) Das 14.00 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;

c) Das 12.00 horas às 14.00 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 ai. c) do n.º 1 do art.º 118.º 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 n.º 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 trinta 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. 120.º 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 n.º 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 à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102.º 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 acto ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta 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.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 15.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 actividades 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 actividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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 23.ª e a legislação em vigor.

Cláusula 16.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 17.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 18.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 19.ª

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

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345.º da L TFP 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 n.º 1 do art.º 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345.º da L TFP 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 20.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 21.ª

Carnaval e dia de aniversário

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

Cláusula 22.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 23.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 à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

Cláusula 24.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 respectiva 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 actas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

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

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

Cláusula 25.ª

Informação e participação

1- A direcção 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 susceptíveis 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 respectivas 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 343.º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do n.º 1 será agendada reunião com a direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objectivo 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.º 340.º 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 26.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 21 de maio de 2024.

Pelo empregador público:

Fábio Martins de Sousa, presidente da junta de Freguesia de Carnide.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

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

Depositado em 23 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2025, a fl. 80 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Salvada e Quintos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 67/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 94, de 16 de maio de 2019 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, 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 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 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 15.ª

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.

5- 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.

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições 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 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 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 14 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.

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 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

o) Promover 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, 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 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.

Salvada e Quintos, 14 de fevereiro de 2025.

Pela União de Freguesias de Salvada e Quintos:

Sr. *Nelson Gatinho da Cruz*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Salvada e Quintos.

Sr. *Filipe Jorge Dionísio Felizardo*, na qualidade de secretário da União de Freguesias de Salvada e Quintos.

Sr.ª *Maria Teresa Santinhos Aranha Morais*, na qualidade de tesoureira da União de Freguesias de Salvada e Quintos.

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 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 *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 30/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Salvador e Santa Maria e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de São Salvador e Santa Maria 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 São Salvador e Santa Maria, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 1-K/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 10, de 15 de janeiro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, 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 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 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 15.ª

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.

5- 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.

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições 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 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 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 14 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.

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 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

o) Promover 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, 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 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

Odemira, 4 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Freguesia de São Salvador e Santa Maria:

Sr. *Mário Manuel Lourenço da Silva Santa Bárbara*, na qualidade de presidente da Freguesia de São Salvador e Santa Maria,

Sr. *Gil Pacheco Silvestre*, na qualidade de secretário da Freguesia de São Salvador e Santa Maria e

Sr.ª *Dina Isabel Correia*, na qualidade de tesoureira da Freguesia de São Salvador e Santa Maria.

Pela associação sindical:

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, 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 e

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

Depositado em 20 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 31/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Luzianes-Gare e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Luzianes-Gare 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 Luzianes-Gare, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 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 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 15.ª

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.

5- 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.

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Secção I

Disposições 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 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
a) Os próprios trabalhadores;
b) A entidade empregadora pública;
c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.
2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 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 14 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.

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 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

Luzianes, 7 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Freguesia de Luzianes-Gare:

Sr.ª *Teresa Alexandra Pereira Bernardino*, na qualidade de presidente da Freguesia de Luzianes-Gare,
Sr.ª *Mónica Isabel Silva Nobre*, na qualidade de secretária da Freguesia de Luzianes-Gare e
Sr. *Fernando José da Silva Valério*, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Luzianes-Gare.

Pela associação sindical:

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

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 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 e
Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 21 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 32/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cabeção 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 Cabeção 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 Cabeção, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 67/2017 publicado no *Diário da República*, 2.ª série de 9 de novembro de 2017, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 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 2018.

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

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

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

Cláusula 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- O SPI 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 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LTFP.

4- 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 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

o) Promover 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, 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 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

Cabeção, 18 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Freguesia de Cabeção:

Sr. *João Aleixo Rodrigues de Carvalho*, na qualidade de presidente da junta de Freguesia de Cabeção.

Pela associação sindical:

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

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

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

Depositado em 27 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 33/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de setembro de 2022 e suas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023, e n.º 14, de 15 de abril de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A FNE - Federação Nacional da Educação requereu a extensão do contrato coletivo e suas alterações na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exclusão das instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 18 956 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 7,5 % homens e 92,5 % mulheres. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 6467 TCO (34,1 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 12 489 TCO (65,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,0 % são homens e 93,0 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 30 de dezembro de 2024, ao qual deduziu oposição a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Em síntese, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades alega que: *i)* tem contrato coletivo próprio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, gozando por isso de capacidade negocial, resultante do artigo 93.º-A do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro]; *ii)* representa 80 % do setor mutualista e emprega mais de 2/3 dos trabalhadores do setor; *iii)* não existem quaisquer circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo em apreço às suas associadas, nem foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

Analisada a argumentação expendida pela oponente, clarifica-se que a presente extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de portaria de extensão a todas as associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho. Neste sentido, com a entrada em vigor do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, as portarias de extensão anteriormente emitidas deixem ser aplicáveis às relações de trabalho entre as associadas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes; O argumento no sentido de que a presente portaria de extensão não pode ser emitida porque a associação outorgante do contrato coletivo a estender não é representativa do setor mutualista, não tem cabimento no regime jurídico aplicável. Efetivamente, sem prejuízo do disposto nos artigos 514.º e 515.º do Código do Trabalho, com a revogação da RCM n.º 90/2012 e entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito naquela previsto relativo à representatividade da associação de empregadores outorgante no setor deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; A alegação no sentido de que não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da presente portaria de extensão às associadas da APM-RedeMut e que não foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, não colhe. Contrariamente ao alegado pela oponente, a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão encontra-se suficientemente demonstrada no projeto e na presente extensão, onde resulta evidente a identidade e semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e as previstas no instrumento a que se refere. Ademais, consta expressamente a referência à análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da referida RCM n.º 82/2017 e que os mesmos evidenciam que a presente extensão tem impacto no plano social, promovendo a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, e no plano económico aproximando as condições de concorrência entre os empregadores do sector mutualista. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que os empregadores do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do setor, preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão de contratos coletivos aos empregadores do mesmo setor de atividade, não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas relações de trabalho não sejam abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Por outro lado, do ponto de vista social, a extensão de contrato coletivo justifica-se não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do mesmo, mas também de paz social, sendo por isso um instrumento determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas. No entanto, considerando que a oponente pretende a exclusão dos seus associados da presente extensão; considerando ainda que a portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, por força da celebração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 93.º-A do Estatuto das IPSS - que lhe concede em matéria de regulamentação coletiva capacidade análoga à das associações de empregadores cons-

tituídas ao abrigo do Código do Trabalho - procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos empregadores mutualistas nela filiados.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, alega, em síntese, a existência de contrato coletivo próprio celebrado com a CNIS, termos em que pretende que os trabalhadores filiados em sindicatos por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão. Considerando que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos referidos trabalhadores, procede-se à exclusão dos mesmos do âmbito de aplicação da presente extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho em vigor constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de setembro de 2022, n.º 20, de 29 de maio de 2023, e n.º 14, de 15 de abril de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

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

5- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores, que no território nacional, se dediquem à atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade de aplicação às relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 20 259 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 73,6 % são homens e 26,4 % são mulheres. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 10 796 TCO (53,29 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 9463 TCO (46,71 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 37,7 % são mulheres e 62,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* Separata, n.º 1, de 9 de janeiro de 2025, ao qual deduziram oposição a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente, AIMMAP, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela inscritos e à associação sindical oponente, FIEQUIMETAL, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

3- A presente portaria não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2024.

25 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Revisão

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 52.ª

Apoio à parentalidade

1- [...]
2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:
a) Até aos 10 anos - 135,00 €;
b) Dos 11 até aos 18 anos - 167,50 €;
c) Dos 19 até aos 25 anos - 200,00 €.
2- [...]
3- [...]
4- [...]
5- [...]
6- [...]

ANEXO I

Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária

A - Tabela salarial para 2025

Nível salarial	Retribuição base mensal
16	3 175,12 €
15	2 881,84 €
14	2 610,00 €
13	2 376,70 €
12	2 206,05 €
11	2 027,55 €
10	1 880,00 €
9	1 730,00 €
8	1 576,00 €
7	1 484,00 €
6	1 376,00 €

5	1 290,00 €
4	1 188,00 €
3	1 120,00 €
2	1 080,00 €
1	1 050,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2025 (cláusula 40.ª) - 14.00 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	114,94 €
– Refeição isolada	20,37 €
– Dormida e pequeno-almoço	74,20 €
Cláusula 44.ª, número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45.ª, número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	225,49 €

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 53.ª

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,75 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
2- [...]
3- [...]
4- [...]
5- [...]
6- [...]
7- [...]
8- [...]
9- [...]
10- [...]
11- [...]
12- [...]

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 44 trabalhadores.

Lisboa, 4 de dezembro de 2024.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de presidente.
José Joaquim Salvado Mesquita, na qualidade de vogal.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Marco Luís Queirós Sargento, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 28 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 47/2025, 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 APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.ª

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante - SOEMMM, acordam na adesão ao acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Empreg*o, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Cláusula 2.ª

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 1 trabalhador/a, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante - SOEMMM.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 23 de julho de 2024.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Eng.º *João Pedro Moura Castro Neves*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de setembro de 2024.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Dr.ª *Carla Maria Lamego Ribeiro*. na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 29 de agosto de 2024.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Dr.ª *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de setembro de 2024.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Eng.º *José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 13 de setembro de 2024.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 46/2025, 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

ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de janeiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, fins e duração

Artigo 1.º

Denominação, sede, símbolos, uniforme e comemorações

1- A associação denomina-se «ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada», adiante designada por ASSP.

2- A ASSP tem a sua sede em Viseu, sito na Av. Emídio Navarro, n.º 27, Centro Comercial Académico, Lj. 12L, 3500-126, freguesia de Viseu, concelho de Viseu, distrito de Viseu. E a sua delegação na Av. Principal, n.º 6, 1.º andar - 2840-011 - Casal do Marco, concelho do Seixal, distrito de Setúbal.

3- A ASSP, por simples deliberação da sua direção, poderá mudar a sua sede dentro do próprio concelho ou para concelho limítrofe ou constituir formas locais, regionais e nacionais de representação.

4- A ASSP, poderá agrupar-se ou filiar-se em uniões, federações ou confederações de apoio local, regional, nacional ou internacional, com os mesmos fins ou fins análogos desde que, os acordos se mostrem convenientes á prossecução da sua atividade estatuária.

5- A ASSP é um sindicato sem fins lucrativos, goza de personalidade jurídica, tem carácter sindical e socio-profissional, abrange todo o sector da segurança privada, e representa:

a) Todos os trabalhadores ao serviço das empresas de segurança privada;

b) Todos os trabalhadores do setor da segurança privada que exerçam funções em entidades privadas;

c) As atuais e novas categorias profissionais ou especialidades que venham a ser designadas pela lei da segurança privada, contratação coletiva e demais legislação;

d) Técnicos ou instaladores de alarmes, rondistas, piquetes de alarmes;

e) Formadores de segurança privada;

f) Todos os designados na lei de segurança privada nomeadamente, todo o pessoal de segurança e pessoal de vigilância que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada e ainda de entidade formadora, autorizadas para esses efeitos.

6- A ASSP adota simbologia própria para sua identificação, a definir pela direção e poderá solicitar às entidades quer ministeriais, quer institucionais com competências na segurança privada, para a autorização e uso do mesmo, se tal vier a ser necessário.

7- A ASSP adota se necessário, uniforme interno próprio e adequado, com vista à sua caracterização visual, sob deliberação da direção.

8- A ASSP tem o seu próprio dia, em 12 de dezembro, a qual comemora a sua criação e poderá ainda comemorar a celebração do Dia Nacional do Segurança Privado, em 21 de setembro.

Artigo 2.º

Objeto

1- A ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada, prosseguirá com as seguintes finalidades:

a) Defender e representar todos os interesses e demais direitos dos trabalhadores do setor da segurança privada em Portugal continental e Regiões Autónomas, pela sua dignidade na profissão que exercem, no que se refere ao seu local de trabalho, apoios, uniformização e tudo o que se relacione com a atividade laboral bem como, com a segurança privada;

b) Defender e representar todas as categorias profissionais e especialidades da segurança privada, quer as atuais, quer as que venham a ser incluídas na lei ou em contratos coletivos de trabalho do sector;

c) Defender e representar os diretores, gestores, coordenadores e também, os formadores de segurança privada;

d) Criar representação regional, distrital ou local consoante as necessidades bem como, nomear diretamente através da sua direção, elementos da associação sindical para a sua representação;

e) Contribuir para um melhor relacionamento entre os seguranças privados e as empresas para as quais estes trabalham;

f) Revitalizar de forma concreta e ativa, a profissão dos seguranças privados, dando a conhecer publicamente, as suas funções e características profissionais;

g) Elaborar ações e tomar medidas, que visem criar uma perspetiva de carreira para o segurança privado, tornando-a aliciante e apelativa para quem nesta trabalha, bem como para futuros profissionais do sector;

h) Promover ações e sessões de esclarecimento que combatam as más práticas laborais;

i) Criar ou promover ações de formação ou similares e pedagógicas, de reaproveitamento, de conhecimento, nas áreas envolventes do sector, de forma a sobre avaliar os seguranças privados a as suas carreiras profissionais;

j) Contribuir para a criação ou criar diretamente, apoios materiais que possam pedagogicamente enriquecer a profissão do segurança privado a nível geral, sem nunca infringir os trâmites legais, estabelecidos de acordo com a lei atual emitida pelo Ministério da Administração Interna;

k) Incentivar os profissionais da segurança privada ao radioamadorismo em portugal, criando ações de formação e de orientação para a referida área incluindo a montagem, manutenção e licenciamento de repetidores, montagem e manutenção de antenas de radiocomunicações, bem como a configuração e utilização de frequências de comunicação rádio, matérias de estudo sobre radioamadorismo, sob autorização e licenciamento específico conforme legislação emanada pela Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM.

2- A ASSP é independente do Estado e dos partidos políticos e agrupará pessoas, grupos ou movimentos, de conceções filosóficas que não estejam em oposição com os princípios acima definidos.

Artigo 3.º

Duração

A duração do sindicato é por tempo indeterminado à da data em que for realizada escritura.

Artigo 4.º

Categorias de sócios

A ASSP tem duas categorias de sócios: efetivos e honorários.

Artigo 5.º

Sócios efetivos, honorários e fundadores

1- Podem ser sócios do sindicato todos os cidadãos nacionais, da União Europeia e estrangeiros de outros países em pleno uso dos seus direitos, dependendo da sua admissão e do parecer favorável da direção.

2- São sócios efetivos:

a) Todas as pessoas que exerçam ou não ativamente, a profissão de segurança privado nas mais diversas categorias ou especialidades, desde que comprovados por cartão profissional emitido pela entidade ministerial tutelada e competente, desde que, dentro da sua validade;

b) Técnicos ou instaladores de alarmes ao serviço de entidades publicas ou privadas, autorizadas para esse efeito;

c) Rondistas ao serviço de empresas de alarmes ou piquetes de alarmes;

d) Formadores de segurança privada;

e) Todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada.

3- Conforme o número anterior, consideram-se sócios efetivos os que estejam inscritos no sindicato, com as quotas em dia.

4- Os sócios que não completem os dados de inscrição, ficam com a sua inscrição de pré-inscritos e só passam a efetivo, depois de completos todos os requisitos solicitados, mesmo que já tenham efetuado a liquidação da primeira quotização, conforme o artigo 6.º dos presentes estatutos.

5- São sócios honorários:

a) As pessoas singulares ou coletivas, que prestam ou tenham prestado serviços relacionados à associação tais como, o de incentivos, donativos ou beneficência à associação, não sendo obrigatória, a sua quota.

6- São sócios fundadores:

a) Aqueles que constituíram os primeiros órgãos sociais da associação que tomaram posse na ata número um (1).

Artigo 6.º

Registo, admissão de sócios

1- O registo de sócios será feito:

a) No modo eletrónico, por meio informático ou por registo no sítio eletrónico do sindicato e em último recurso, no modo manuscrito na impossibilidade de registo por meio eletrónico, sendo o impresso para o efeito elaborado e aprovado pela direção.

2- O processo de controlo e inscrição dos sócios será efetuado:

a) Através do número de cartão profissional para os sócios efetivos;

b) Por validação da direção para os sócios beneméritos;

c) Os dados pessoais do associado, de acordo com a legislação da Comissão Nacional de Proteção de Dados e RGPD - Regime Geral de Proteção de Dados.

3- O proponente a sócio, após a submissão electrónica dos dados, ou manuscrita em casos excecionais, fica pendente sujeita a aprovação da direção sobre a sua admissão:

a) Para os casos de inscrição manuscrita, o proponente a sócio, procede ao envio do formulário pela via postal, para a sede ou filial da ASSP, ao cuidado da direção, podendo, contudo, entregar em mão a elementos dos órgãos sociais, delegado sindical ou quem a direção delegue, ser mandatado para o efeito, sob sua responsabilidade.

4- Conforme o número anterior, o proponente a sócio efetivo:

a) Caso o associado pretenda o débito da sua quota no recibo de vencimento, o sindicato remete o formulário para o associado, sendo que este procede ao envio do mesmo assinado, para que se comunique essa informação à entidade patronal, o que poderá ter de liquidar a sua primeira quotização antes do débito ocorrido no vencimento, em virtude da data em que se inscreve;

b) Caso o associado pretenda o débito da sua quota através de débito em conta bancária, aguarda as instruções de débito na conta bancária a indicar, o que poderá ter de liquidar a sua primeira quotização antes do débito ocorrido na conta bancária no final do mês em que vence, em virtude da data em que se inscreve.

5- Nos casos da alínea *b)* do número anterior, é necessário o sócio ser titular da conta bancária em questão.

6- Não serão admitidos como sócios:

a) Todos os indivíduos cuja conduta moral ou cívica dentro e fora do exercício de funções, revele comportamentos ou atos que não se enquadrem nos objetivos propostos pelo sindicato, sendo que a direção poderá não admitir o proponente a sócio, sem necessidade de fundamentação.

7- O sócio compromete-se a atualizar todos os seus dados a qualquer momento bem como, serão ao mesmo facultados, o acesso, visualização, alteração dos dados pessoais ou a sua eliminação.

Artigo 7.º

Direitos e deveres dos sócios

1- São deveres dos sócios efetivos:

a) Colaborar com o sindicato, nomeadamente no cumprimento das deliberações da assembleia-geral e das diretivas da direção;
b) Exercer com zelo e dignidade, os cargos para que forem eleitos ou designados;
c) Pagar pontualmente a quota que for fixada pela direção;
d) Velar, em todas as situações, pelo bom nome e prestígio do sindicato;
e) Participar em ações promovidas pelo sindicato;
f) Manter o brio profissional, a cortesia, a ética, a deontologia, o respeito pelos colegas de profissão e superiores hierárquicos, nos locais de trabalho e ainda, para com todos os cidadãos.
2- São direitos dos sócios efetivos:
a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato;
b) Participar na assembleia-geral;
c) Participar nas ações que vierem a ser criadas pela direção ou pela assembleia-geral, desde que, com a sua situação sindical em dia;
d) O apoio jurídico gratuito, desde que estejam reunidas as condições impostas em regulamento interno da direção para este efeito, devidamente assinado pelo sócio.
3- Os sócios com as quotas em dia, poderão beneficiar de serviços e outras regalias a designar futuramente pela direção através de protocolos/parcerias criadas para os referidos efeitos.
4- Os sócios com as quotas em dia, poderão ser nomeados para a função de delegado sindical ou subestrutura conexa a esta, por simples deliberação da direção, podendo ser revogada a todo o momento, sendo competência da direção, elaborar e publicar a natureza, objeto, missão, direitos, deveres e sanções respeitantes a este cargo.
5- Os sócios que se encontrem em situação pendente ou suspensa pelo não pagamento pontual das suas quotizações ou não completarem a entrega, ou fornecimento de dados necessários para a inscrição, não terão acesso a quaisquer benefícios, regalias, presença, votação ou participação em quaisquer atos do sindicato e dos respetivos órgãos sociais.
6- Os sócios honorários:
a) Estão obrigados, na parte aplicável, aos mesmos deveres dos efetivos.
7- Os sócios fundadores:
a) Estão obrigados, na parte aplicável, aos mesmos deveres dos efetivos.

Artigo 7.º-A

Direito de tendência

1- A ASSP, por determinação constitucional e pela sua própria natureza unitária, reconhece aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais, sendo que o seu reconhecimento é da competência da assembleia geral do sindicato mediante apresentação escrita ao presidente da mesa.
2- As tendências constituem formas de expressão de correntes de opinião político-sindical, cuja organização é da exclusiva responsabilidade dessas mesmas tendências, devendo estar subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do sindicato.
3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, prevalecer as suas posições sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.
4- A coberto do direito de tendência, a vontade da minoria não se pode sobrepor à vontade da maioria.

Artigo 8.º

Quotas dos sócios

1- As quotas dos sócios são definidas em assembleia-geral, que determinam à direção, a percentagem a cobrar sobre o vencimento base de cada especialidade e ainda, outros valores adicionais.
a) Nos casos omissos das assembleias-gerais, a quota mínima define-se com base em 1 % sobre o vencimento base de cada especialidade publicado nas tabelas salariais em vigor, com o adicional de 0,5 % opcional para o associado, se este decidir contribuir para o fundo de greve;
b) O associado pode a todo o momento, solicitar que lhe seja descontado, uma percentagem superior acima do disposto no número anterior - E nunca menos do que na alínea *a)* estabelecido, sendo que para tal, terá de enviar por escrito essa mesma intenção.
2- As entidades com licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, obrigam-se a descontar men-

salmente e a remeter à ASSP, o montante da quotização de cada trabalhador sindicalizado ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito, sem nunca infringir o disposto na lei em vigor.

3- Os sócios fundadores, poderão por sua iniciativa, solicitar a isenção do pagamento da quota definida, podendo a qualquer momento, reverter a decisão.

a) O disposto neste número, é válido única e exclusivamente para os sócios fundadores que se mantém efetivos, à data da entrada em vigor dos presentes estatutos.

4- Para que produza efeito o número anterior, o(a) sócio(a), terá de preencher uma declaração individual electrónica ou manuscrita, a fim de autorizar a entidade patronal a deduzir na retribuição mensal o valor da quotização e ainda, indicar o valor da quotização pretendida.

5- A declaração referida no número 2, deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta, ser feita por intermédio da ASSP.

6- A quota do sócio é liquidada por cada vencimento base, considerando-se também, os subsídios de férias e de Natal como um vencimento cada, emitido pela entidade empregadora.

7- O sócio tem o direito de optar pelo debito direto na conta bancária a indicar, em formulário digital ou em papel disponibilizado para o efeito, caso não pretenda comunicar à entidade empregadora, sendo que:

a) O sócio que tenha procedido ao cancelamento da autorização de débito em conta, sem o aviso prévio ao sindicato e sem justificação, será alvo de uma penalização, a definir em tabela própria, anualmente pela direção.

8- De todas as operações bancárias definidas no número anterior, poderão ser-lhe imputadas taxas administrativas sobre essa transação, a definir em tabela própria anualmente pela direção.

9- Os vários meios de pagamento das quotas, serão disponibilizados aos sócios pela direção.

10- O sócio pode optar pela quota em percentagem superior à definida pela assembleia-geral, cabendo ao mesmo, a sua responsabilidade bem como a sua transmissão ao sindicato ou à entidade patronal.

11- O sócio que não tenha procedido ao pagamento pontual da quota, mantém-se como sócio passando ao estado suspenso, o qual poderá, após o pagamento total das quotas em atraso, retomar a condição de sócio efetivo, após validação da direção.

Artigo 8.º-A

Regularização de quotas

1- O sócio com a sua quota em falta, tem de proceder à sua regularização logo que possível, através dos meios disponibilizados pelo sindicato.

2- A regularização das quotas em atraso tem de ser satisfeita até ao máximo de 12 meses, sob pena da perda da qualidade de sócio.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que se exonerarem, por escrito e pela via postal ou eletrónica, com assinatura digital ou manuscrita idêntica à do respetivo documento de identificação, com 30 dias de antecedência do prazo de débito da próxima quotização e ainda, a entrega do cartão de sócio, pela via postal ou presencialmente numa das instalações da ASSP;

b) O pedido que ocorra com menos de 30 dias de antecedência do seu debito, não tem carácter de devolução do mesmo de quaisquer valores;

c) Os que deixarem de pagar a sua quota e não satisfaçam o pagamento das quotas em atraso, no prazo um (1) ano sem justificação prévia;

d) Os que forem demitidos, designadamente por atos que afetem o prestígio do sindicato.

2- Conforme a alínea *a)* do número anterior, o sócio tem direito à eliminação total dos seus dados, sendo que no caso de pretender a readmissão terá de submeter todos os dados novamente bem como, liquidar as quotizações remanescentes, pelo mínimo de 12 meses, se as tiver deixado de liquidar naquele tempo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Órgãos

São órgãos da associação: Direção, assembleia-geral e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

Mandatos

1- A duração dos mandatos para os órgãos sociais é de quatro (4) anos, podendo os seus membros serem reeleitos, uma ou mais vezes.

2- As vagas que ocorrerem, por falta ou impedimento, serão preenchidas pelos sócios efetivos que forem designados pelos titulares em exercício do órgão onde ocorrer a vaga, desde que, com as quotas em dia.

3- Se, por deliberação de assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, se verificar a destituição através de meios legais, dos titulares dos órgãos da associação, competirá à mesma assembleia nomear os seus mandatários, que assegurarão a gestão da associação até à realização de novas eleições, as quais dever-se-ão efetuar, no prazo de sessenta (60) dias.

4- Em caso de demissão a qualquer momento de um dos elementos que não presida a um dos órgãos, o presidente desse órgão nomeia um sócio efetivo que ocupará o cargo até ao fim do mandato, sem necessidade de eleições antecipadas.

Artigo 12.º

Processo eleitoral

1- As eleições serão sempre por escrutínio secreto em assembleia-geral para o efeito, especificando-se os sócios e cargos a desempenhar.

2- As listas de candidaturas para os órgãos sociais poderão ser propostas pela direção ou por um mínimo de 13 sócios efetivos e com as quotas em dia, assinadas pelos candidatos, que deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia-geral com um mínimo de trinta (30) dias relativamente ao ato eleitoral, que verificará as condições de elegibilidade dos candidatos e as mandará publicar no sítio eletrónico do sindicato, para eventuais reclamações.

3- A assembleia-geral indica um prazo para aceitação das listas, podendo estas, dentro daquele prazo, submeter as correções que forem necessárias à sua aceitação.

4- Na recepcao da(s) lista(s) será emitido documento comprovativo de entrega, assinado por um dos elementos da assembleia-geral, enviado por via electrónica.

5- Só serão permitidas listas candidatas, com sócios que tenham no mínimo, três (3) anos de permanência e com as quotas em dia à data da submissão.

6- Qualquer lista de candidatura, tem de conter exclusivamente sócios efetivos e com as quotas em dia, à data da entrega da respetiva lista.

7- A(s) lista(s) que não cumpra(m) os requisitos, são excluídas automaticamente, sendo comunicado ao(à) mandatário(a) pela via eletrónica, quais os motivos de exclusão.

8- À lista excluída não é permitida, a nova submissão.

9- Por cada lista de candidatura, deve a mesma nomear um mandatário, podendo este, pertencer ou não à lista que concorre, onde devem constar dois contactos obrigatórios:

a) Contacto telefónico;

b) Endereço de correio eletrónico.

10- É exclusivamente com o mandatário, que são comunicados todos os atos sobre as eleições e movimentos eleitorais.

11- Os sócios estão impedidos de concorrerem por mais do que uma lista, independentemente do lugar que ocupem.

12- No caso da existência de duas ou mais listas candidatas para os órgãos sociais, a assembleia-geral, elabora um boletim de voto para o escrutínio. No caso da não existência de duas ou mais listas candidatas, poderá a assembleia geral efetuar o processo eleitoral por votação, não necessitando de boletins de voto, desde que aprovado por maioria ou unanimidade dos presentes, à assembleia-geral.

13- As reclamações serão sempre dirigidas ao presidente da mesa da assembleia-geral, nos (8) oito dias imediatos à afixação das listas, que as apreciará em igual prazo, e comunicará a sua decisão ao reclamante pela via eletrónica ou pela via postal com registo simples.

14- É admitido o voto por correspondência registada com aviso de receção ou outro meio postal registado, validado em assembleia geral para esse efeito.

15- Poderá ser enviado o voto por correspondência, não sendo obrigatória a votação pela via presencial, sendo definidos os procedimentos em convocatória de assembleia geral eleitoral, para esse efeito.

16- A assembleia-geral enviará ao sócio um boletim de voto e as instruções necessárias para o correto preenchimento do boletim de voto e respetivo envio, sendo que:

a) Os votos por correspondência, terão de ser registados em ata, se os houver, e apenas serão abertos os envelopes, no final do dia das eleições para contagem com todos os delegados ou mandatários de cada candidatura presentes;

b) Os votos por correspondência, que venham rasurados, serão contados como votos nulos;

c) Os votos por correspondência que o envelope esteja aberto ou com sinais de abertura serão considerados nulos, exceto se alvo de verificação postal por parte dos CTT;

d) O voto enviado por correspondência tem de ser enviado até ao penúltimo dia útil da data das eleições.

17- Os sócios, antes da votação presencial, devem identificar-se mediante a apresentação do cartão de sócio. Na ausência do cartão de sócio, devem identificar-se com documento de identificação civil válido, para que, perante o ficheiro de sócios se possa comprovar a sua qualidade de sócio.

18- Poderão participar nos atos eleitorais com os fins de monitorização e observação, três (3) sócios efetivos não candidatos à(s) lista(s), os quais, acompanharão todo o processo eleitoral até à contagem dos votos e deliberação de resultados.

19- Para efeitos do número anterior, o(a)(s) sócio(a)(s) submetem o pedido ao presidente da mesa da assembleia-geral, que reconhecerá como «monitores», sendo que os restantes pedidos, classificam-se como suplentes, para o caso de faltas de presença, que possam existir.

20- São considerados votos nulos, os boletins entrados nas urnas que estejam riscados ou contenham qualquer anotação.

21- Quando a votação terminar, proceder-se-á imediatamente a contagem dos votos, à elaboração da ata com os resultados, sua leitura e afixação do apuramento, nas instalações do sindicato e pelos meios eletrónicos disponíveis:

a) Na impossibilidade de afixação dos resultados ou publicação através dos meios eletrónicos, far-se-á logo que tal seja possível.

21- Os resultados apurados são provisórios até que decorram 3 dias úteis sobre a data da eleição e desta não tenha havido recurso.

22- Findo o prazo afixado no número anterior, a mesa da assembleia geral proclamará os resultados definitivos.

23- A mesa da assembleia-geral, conjuntamente com o conselho fiscal, apreciará o recurso no prazo de quarenta e oito horas e comunicará por escrito ao recorrente a sua decisão.

24- Os resultados serão proclamados definitivamente após todos os esclarecimentos resolvidos e que não haja mais a esclarecer.

25- O presidente da mesa da assembleia-geral cessante, conferirá posse aos dirigentes eleitos, no prazo de sessenta (60) dias após proclamação dos resultados definitivos.

26- De todos os atos eleitorais se lavrarão atas, de onde conste o apuramento dos resultados, e quaisquer irregularidades verificadas ou ocorrências extraordinárias, devendo as atas ser assinadas pelo presidente da mesa e por um secretário.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 13.º

Composição

A direção é composta por sete membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, e três (3) vogais.

1- Dos vogais:

a) O 1.º vogal coadjuva o secretário sempre que necessário;

b) O 2.º vogal coadjuva o tesoureiro sempre que necessário;

c) O 3.º vogal coadjuva o presidente e vice-presidente sempre que necessário.

Artigo 14.º

Competências da direção

Compete essencialmente à direção:

1- Representar a associação em juízo e fora dela;

2- Definir e executar as linhas de orientação do sindicato, podendo elaborar regulamentos internos necessários à sua boa organização e funcionamento, aprovado em reunião da direção, ou na necessidade, convocar uma assembleia-geral extraordinária, para aprovação desses regulamentos;

3- Elaborar, anualmente, o relatório e contas da gerência bem como, os orçamentos ordinários e suplementares, submetendo-os à apreciação da assembleia-geral, se tal for estritamente necessário;

4- Administrar o património da associação, podendo nomeadamente aceitar liberalidades, doações de terceiros, sem que estes impliquem com a atividade da segurança privada ou derivem do mesmo sector profissional, ou repudiar heranças ou legados que forem deixados à associação;

5- Arrendar, adquirir, onerar ou alienar bens imóveis ou móveis sujeitos a registo, devendo, contudo, os atos de aquisição, alienação e oneração, obter o parecer prévio e favorável do conselho fiscal e do tesoureiro.

6- Admitir, suspender e demitir sócios, mantendo atualizado o registo eletrónico de sócios;

7- Constituir comissões ou grupos especializados, para o estudo e divulgação de questões pertinentes à segurança privada, podendo convidar para as integrar ou dirigir, inclusive, personalidades de reconhecida competência, cabendo à direção, a criação e gestão dos mesmos;

8- Elaborar e propor à assembleia-geral as alterações aos estatutos;

9- Praticar todos os demais atos necessários à realização dos fins sindicais;

10- A direção tem poderes especiais de gestão para o cumprimento do seu mandato.

Artigo 15.º

Forma de obrigar

1- A forma de obrigar é de:

a) Presidente e tesoureiro;

b) Vice-presidente e tesoureiro;

c) Presidente e vice-presidente.

Artigo 16.º

Reuniões e deliberações

1- A direção reunirá, sempre que necessário com data e hora a assinalar e, extraordinariamente, quando exista essa necessidade.

2- As convocações para as reuniões da direção serão feitas com oito dias de antecedência, salvo em casos de carácter urgente.

3- Os membros da direção que não possam estar presentes nas reuniões, poderão nomear outro membro da direção que o represente, através de procuração em documento interno para esse efeito, sem ultrapassar a representação de dois membros.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo o presidente, voto de qualidade em caso de empate, tendo este de constar sempre no livro de atas, se tal for necessário.

5- para a validade das deliberações, exigir-se-á sempre uma presença mínima de quatro dos seus membros.

6- Os membros que não possam estar presentes, poderão utilizar meios tecnológicos de áudio ou vídeo para participar ativamente nas reuniões, podendo votar.

7- Constitui abandono de lugar e, portanto, a sua vacatura, a verificação de 4 faltas seguidas ou de 8 alternativas não justificadas devidamente, às reuniões dos respetivos órgãos, salvo por força laboral.

SECÇÃO III

Da assembleia-geral

Artigo 17.º

Composição

1- A assembleia-geral representa a universalidade dos sócios efetivos e honorários, no pleno gozo dos direitos, e as suas deliberações vinculam quer os ausentes quer os divergentes.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, 2 (dois) secretários e 2 (dois) vogais.

3- Os vogais coadjuvam o presidente e os secretários, sempre que necessário.

Artigo 18.º

Competência da assembleia-geral

1- A assembleia-geral detém a plenitude do poder do sindicato, é soberana nas suas deliberações, dentro dos limites da lei e dos presentes estatutos, e compete-lhe fazer cumprir os objetivos do sindicato, apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse para o sindicato.

2- Compete à assembleia-geral:

a) Aprovar e votar as alterações aos estatutos, em reunião expressamente convocada para o efeito;

b) Apreciar e debater os assuntos internos do sindicato, sob proposta da direção;

c) Debater e votar anualmente, o relatório da direção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar e votar anualmente, o orçamento anual e o plano de atividades do sindicato, se o houver;

e) Deliberar sobre os recursos de admissão e demissão de sócios, se os houver.

Artigo 19.º

Convocatória e agenda

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita pelo presidente da assembleia ou por quem o substitua, com a antecedência mínima de oito (8) dias, designando-se sempre o local, data, hora e pontos de ordem da assembleia a realizar.

2- A convocação dos associados para as assembleias-gerais deve ser feita através de aviso postal ou por outro meio que ofereça a mesma ou maiores garantias para os destinatários, designadamente a publicação do aviso nos termos previstos para os atos societários, sendo também publicado no site do sindicato e enviado através de correio eletrónico aos associados e mensagem escrita, se tecnicamente possível, sendo da responsabilidade de cada sócio(a), manter o seu endereço eletrónico e contacto telefónico atualizado.

Artigo 20.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente sempre que tal tenha sido requerido ao presidente da respetiva mesa pela direção, ou por um mínimo de um quinto dos sócios efetivos.

2- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença de metade dos efetivos.

3- Na impossibilidade da presença de outros elementos da assembleia-geral, o presidente da assembleia-geral, nomeará um dos associados presentes para secretariar a assembleia.

4- Se não houver quórum à hora marcada, a assembleia-geral voltará a reunir-se meia hora depois com qualquer número de sócios efetivos, podendo deliberar validamente.

5- Os sócios para poderem votar nas decisões da assembleia-geral, terão de ter a sua situação sindical regularizada.

6- O sócio impedido de comparecer à reunião da assembleia-geral, poderá delegar noutro sócio a sua representação, através de procuração em documento interno para esse efeito, dirigido ao presidente da mesa não

podendo, contudo, representar mais de 2 (dois) associados e todos, com as quotas em dia.

7- O documento referido no número anterior, é válido se assinado por ambas as partes, o qual é apresentado no dia da assembleia ao presidente da mesa, ou quem o substitua, que verifica e valida.

8- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, tendo o presidente da mesa voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 21.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros efetivos, sendo um presidente e 2 (dois) vogais.

Artigo 22.º

Competência

1- Compete, essencialmente, ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos da direção, o cumprimento das normas legais, estatutárias e dos regulamentos internos da associação e examinar os livros de contabilidade;

b) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas da gerência;

c) Dar parecer sobre os assuntos que a direção submeta à sua consideração, nomeadamente relativos a atos de aquisição, alienação e oneração de bens sociais, bem como à contração de empréstimos, nos termos do número cinco do artigo 15.º décimo quinto dos estatutos;

d) Velar pela conformidade dos atos sociais com a legalidade, as disposições estatutárias e regulamentos internos da associação.

Artigo 23.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez por semestre e, extraordinariamente por requerimento da maioria dos seus membros ou da direção.

1- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade em caso de empate, e devendo as suas deliberações constar no livro de atas.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 24.º

Receitas do sindicato

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotizações recebidas;

b) Quaisquer outros benefícios, liberalidades, doações, heranças ou legados a favor da associação, bem como todas as outras formas legítimas de adquirir permitidas por lei.

2- Para efeitos do número anterior:

a) O associado que efetuar a sua quotização através de debito bancário, assume a responsabilidade de fazer prova da sua condição actual, a cada trinta (30) dias;

b) A isenção pela metade quota, a aplicar sobre a quotização irá refletir no mês subsequente, sendo necessário fazer prova nos dez (10) dias seguintes à da receção do boletim de vencimento;

c) Sempre que ocorram solicitações de dedução fora dos prazos bancários, a mesma ocorrerá no mês imediatamente a seguir.

3- A direção pode deliberar a isenção do pagamento de quota de um sócio, quando solicitado por escrito para o efeito, depois de observadas todas as condições para o não pagamento pontual da quota.

4- O conselho fiscal emite parecer sobre a isenção, se tal lhe for solicitada pela direção.

Artigo 25.º

Delegações e representantes sindicais

1- Todas as delegações bem como, a sua estrutura, serão definidas em regulamento interno, a elaborar e aprovar pela direção.

2- Compete à direção, elaborar e definir, um regulamento com a natureza, missão, direitos e deveres, criando para tal, um estatuto de delegado sindical, dando cumprimento à alínea *c)* do artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

Despesas do sindicato

1- A ASSP justificará as faltas ao trabalho dos elementos da direção, quando convocados para o efeito, os quais deve o sindicato, comunicar às respetivas entidades empregadoras, com a máxima antecedência legal que lhe for possível incluindo, os prazos legalmente previstos na lei.

2- Haverá despesas de representação para os membros da direção e restantes órgãos sociais, sendo necessário a apresentação dos documentos comprovativos dessas despesas.

3- Toda e qualquer despesa para a associação terá de ser comprovada com a respetiva documentação para os efeitos pretendidos e solicitada a sua execução.

4- As despesas que venham a ocorrer com delegações, serão deliberadas pela direção, podendo eventualmente e na necessidade, solicitar parecer ao conselho fiscal.

CAPÍTULO V

Alterações aos estatutos, fusão e dissolução

Artigo 27.º

Alteração aos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser modificados por uma maioria qualificada de três quartos do número de sócios efetivos presentes à assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação para a assembleia-geral referida no número anterior, deverá ser feita com a antecedência mínima de (8) oito dias.

Artigo 28.º

Fusão e dissolução

1- A dissolução da associação só poderá ser decretada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, por maioria qualificada de três quartos do número total de sócios efetivos presentes à assembleia-geral.

2- A assembleia-geral convocada para os efeitos do número anterior, que votar a dissolução, indicará, se os houver, o destino dos bens patrimoniais e financeiros, os quais, deverão ser doados a entidades de solidariedade social que forem definidos em ata da assembleia.

3- A fusão da assp com qualquer outra entidade, só poderá ocorrer com o voto da maioria dos elementos de todos os órgãos sociais e de três quartos dos associados presentes à assembleia-geral, marcada para o efeito.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 29.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos, que não possam resolver-se com recurso à lei geral, serão definidos em assembleia-geral.

Registado em 2 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl.7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Cancelamento

Por sentença proferida em 21 de março de 2024 e transitada em julgado em 15 de abril de 2024, no âmbito do Processo de Insolvência n.º 869/24.3T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo de Comércio de Lisboa - Juiz 3, foi declarada a extinção judicial da insolvente SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.

Em sequência do despacho de encerramento proferido nos autos em 12 de junho de 2024, transitado em julgado em 8 de julho de 2024, procede-se, ao cancelamento do registo dos estatutos do SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, efetuado em 10 de abril de 1989, nos termos dos números 2, alínea *a)*, 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de janeiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável denominada «Associacão dos Agricultores do Baixo Alentejo», para durar ilimitadamente podendo a todo o tempo ser dissolvida.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede na Rua Gomes Palma, n.º 26-28 em Beja, 7800-505 Beja, na freguesia de Beja (Santiago Maior e S. João Baptista), concelho de Beja.

Artigo 3.º

1- A associação terá âmbito territorial correspondente ao Baixo Alentejo e é formada pelas pessoas singulares ou coletivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária que voluntariamente nela se inscrevam.
2- Sem prejuízo da unidade da pessoa jurídica, a assembleia geral da associação poderá criar, nos termos dos estatutos, seções distintas, as quais terão regulamentos internos e organização contabilística próprios por forma a evidenciar os resultados de cada uma delas.
3- É criada a seção de serviços de gestão que apoiará a execução da contabilidade de gestão das explorações agrícolas suas associadas.

Artigo 4.º

A associação é apartidária e tem como fins:
a) Defender e promover a salvaguarda dos interesses comuns dos associados;
b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos coletivos de trabalho que abranjam a área do Baixo Alentejo;
e) Criar, se necessário, seções representativas dos interesses específicos nomeadamente senhorios e rendeiros;

f) Criar seções especializadas e seções de âmbito territorial mais restrito;
g) Dar assistência jurídica aos seus associados;
h) Associar-se, federar-se ou confederar-se em associações ou organismos similares, nomeadamente na Federação dos Agricultores do Alentejo e na Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP;
i) Proceder à concentração da oferta dos produtos dos associados, podendo para tal praticar todos os atos tendentes à realização deste serviço;
j) Seção autónoma especializada na prestação de serviços às agro-ambientais, nomeadamente:
– Proteção/produção integradas de milho, arroz e cereais outono/inverno;
– Proteção/produção integrada de olival;
– Redução da lixiviação de agro-químicos para os aquíferos.
k) Prestação de serviços no âmbito da assistência técnica em proteção e produção integrada das culturas, bem como proceder à realização de ações de formação profissional, isoladamente ou em parceria com outras entidades públicas ou privadas, serviços estes condicionados, nos termos da lei, aos inerentes ao escopo societário.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda de qualidade de sócio, seus direitos e deveres

Artigo 5.º

1- Podem ser membros da associação as pessoas singulares ou coletivas que exerçam na área do Baixo Alentejo, a atividade definida no artigo 3.º destes estatutos.
2- Toda a entidade patronal tem direito de se inscrever na associação, podendo a direção desta exigir aos candidatos a prova dos requisitos legais e estatutário.
3- O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:
a) Participar na atividade da associação e votar por si ou em representação de outro, ou outros associados, nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
b) Eleger e ser eleito para cargos associativos;
c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
f) Reclamar perante os órgãos da associação de atos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação;
g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da associação;
h) Receber da associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de atas.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:
a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência, os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
c) Cumprir pontualmente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da associação;
d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
e) Realizar os atos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio da associação;
f) Participar ativamente no funcionamento da associação contribuindo para a realização dos seus fins.

Artigo 8.º

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio e bom nome;

b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis anos consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direção;

d) Os que violem qualquer dos deveres de associado;

e) Aqueles que se dissolverem ou extinguirem a sua atividade, nos termos da lei aplicável.

2- A exclusão de associado faltoso pertence à direção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de trinta dias a partir da notificação de exclusão, mediante requerimento fundamentado dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 9.º

1- A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da associação.

2- A demissão deve ser comunicada pelo associado à direção com a antecedência mínima de trinta dias.

3- Sob proposta da direção, devidamente fundamentada, qualquer associado pode ser excluído da associação, por deliberação da assembleia geral votada por maioria de três quartos do número legal de votos que a façam funcionar, observado que seja o disposto no artigo 12.º destes estatutos.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberação dos corpos gerentes da associação, constituem infração disciplinar.

Artigo 11.º

1- Às infrações disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

a) Advertência simples;

b) Advertência registada;

c) Exclusão de sócio.

2- As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infração e o seu número.

Artigo 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que por bem entender, dentro de um prazo de quinze dias, e sem que desta defesa, e das provas produzidas, se haja tomado conhecimento.

Artigo 13.º

1- A aplicação de sanções disciplinares compete a direção com recurso nos termos do artigo 8.º número 2 para a assembleia geral.

2- Da decisão sobre o recurso para aplicação da penalidade referida na alínea *c)* do artigo 11.º, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Os órgãos da associação são, a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos por um período não superior a quatro anos.
2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.
3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.
4- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos pela totalidade dos votos, na assembleia geral presente.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.
2- Cada associado terá direito a um voto.

Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 18.º

Compete ao presidente:
a) Convocar as assembleias gerais;
b) Dar posse aos associados eleitos para os corpos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
c) Assinar as atas e o expediente da mesa.

Artigo 19.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um primeiro secretário e um segundo secretário, aos quais cabe pela ordem designada substituir o presidente nos seus impedimentos e, em conjunto, as atribuições destes estatutos.

Artigo 20.º

Compete aos secretários:
a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;
b) Redigir as atas da assembleia geral;
c) Substituir o presidente da mesa;
d) Servir de escrutinadores nas votações.

Artigo 21.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe nomeadamente:
a) Eleger a respetiva mesa, a direção e a comissão revisora de contas;
b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes por motivos devidamente fundamentados e pertinentes, elegendo na mesma assembleia geral, por maioria absoluta de associados e votos presentes, os novos corpos gerentes, os quais entrarão de imediato em exercício. A «convocatória» emitida para a assembleia geral correspondente, designará na «ordem de trabalhos» que, no caso da mesma se pronunciar maioritariamente pela destituição dos corpos gerentes (em causa) se procederá, de seguida, à eleição de novos corpos gerentes, os quais uma vez eleitos por maioria absoluta de votos presentes entrarão imediatamente em exercício;
c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direção;
e) Deliberar sobre a alteração de estatutos e aprovar e alterar os regulamentos internos;
f) Apreciar e aprovar o orçamento apresentado anualmente, até trinta e um de dezembro, pela direção;
g) Deliberar sobre a extinção da associação, bem como pronunciar-se pela autorização para demandar os administradores por factos praticados no exercício do seu cargo.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção relativos à gerência do ano anterior da associação e da seção de serviços de gestão e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da associação.

Artigo 23.º

Em sessões extraordinárias a assembleia geral reunirá por iniciativa do presidente, sempre que a direção ou conselho fiscal o julgue necessário, mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos 10 % (dez por cento) ou duzentos associados e ainda no caso previsto do artigo 8.º, número 2, destes estatutos.

Artigo 24.º

A convocação de qualquer assembleia geral indicará a hora, local e objeto, devendo ser comunicada aos associados por correio eletrónico, ou outros meios de comunicação digital, caso o associado não tenha correio eletrónico ou outros meios, a mesma será enviada por carta, com oito dias de antecedência, e será publicada com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos.

Artigo 25.º

1- Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.
2- Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos presentes, meia hora depois.

Artigo 26.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria absoluta dos votos presentes.
2- As deliberações sobre alterações aos estatutos da associação exigem o voto de acordo de três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados.
3- O presidente tem, em caso de empate na votação voto de qualidade.

Artigo 27.º

1- De cada reunião é lavrada ata dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.
2- A ata é assinada pelos membros da mesa presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

A direção será composta de 3 (três) diretores efetivos e três substitutos, eleitos entre os associados.

Artigo 29.º

1- Os lugares a preencher, quer efetivos quer substitutos, serão designados na própria eleição para presidente, secretário, tesoureiro e vogais.
2- Os diretores substitutos são chamados a substituir os efetivos na falta ou impedimento destes, pela ordem de número de votos para que foram eleitos e, em igualdade de circunstâncias, preferem os mais velhos.

Artigo 30.º

A gestão da associação é da responsabilidade da direção a quem competem todos os poderes que por estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 31.º

Compete especialmente à direção

a) Representar a associação em juízo e fora dele em todos os atos e contratos;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal técnico, de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;
c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência juntamente com o parecer do conselho fiscal;
e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos coletivos de trabalho para o sector e dentro da área de jurisdição da associação;
f) Nomear delegados junto dos órgãos sociais da Federação das Associações dos Agricultores do Alentejo e da Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP;
g) A direção poderá nomear e demitir um conselho assessor que será um órgão consultivo da mesma.

Artigo 32.º

1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.
2- A convocação pertencerá ao presidente.
3- A direção só pode deliberar desde que a maioria dos seus membros esteja presente, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, o presidente tem, em caso de empate em qualquer deliberação voto qualitativo.

Artigo 33.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes 2 (duas) assinaturas dos membros da direção.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 34.º

O conselho fiscal é constituído por 3 (três) associados eleitos em assembleia geral e compete-lhe:
a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual da direção;
c) As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente além do seu voto, voto de desempate.

Artigo 35.º

A comissão escolherá entre os membros eleitos um presidente.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 36.º

As eleições serão efectuadas par escrutínio secreto, o qual deverá ser efetuado imediatamente a seguir à votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem dos votos. Os associados eleitos tomarão posse nos 8 (oito) dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO V

Administracão financeira e contas

Artigo 37.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 38.º

Constituem receitas da associação:
a) As quotas e as jóias dos associados;

b) Quaisquer fundos ou donativos;
c) Os juros dos fundos capitalizados se os houver;
d) Prestação de serviços aos associados.

Artigo 39.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovarem, votará também as contribuições a pagar pelos associados.

Artigo 40.º

Os valores monetários depositados em estabelecimentos bancários serão levantados nos termos do artigo 33.º

CAPÍTULO VI

Alterações de estatutos

Artigo 41.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações de estatutos será convocada expressamente para esse fim. Da convocação constarão sumariamente os assuntos que irão ser apreciados.

Artigo 42.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 43.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolve o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.
2- Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da associação que constituírem remanescente da liquidação, não podendo estes serem distribuídos pelos seus associados.

Artigo 44.º

1- A mesma assembleia geral nomeará 3 (três) liquidatários.
2- A forma de liquidação será a final decidida pela assembleia geral.
3- A liquidação será efectuada 6 (seis) meses após ter sido decidida a dissolução.

Registado em 26 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Categorias de associados

Os associados poderão ser:

a) (...);

b) (...);

c) Aderentes: Podem ser associados aderentes as pessoas singulares ou colectivas que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados efectivos, tenham interesses ligados ou conexos às actividades referidas no artigo terceiro, ou que, pelos seus conhecimentos e especialidades possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da associação.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições a estabelecer pelo Regulamento Interno;

b) Beneficiar das iniciativas da associação;

c) Fazer-se representar pela associação ou por estrutura em que aquela delegue, perante organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações de trabalho.

2- São direitos exclusivos dos associados efectivos:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais, nas assembleias de ramo e nas assembleias de secção;

b) Examinar as contas, orçamentos e quaisquer outros documentos, que para esse fim estarão patentes na sede da associação nos 15 dias anteriores à assembleia geral previstos no número 1 do artigo 23.º;

c) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

d) Requerer a convocação da assembleia geral, da assembleia de ramo e da assembleia de secção nos termos destes estatutos.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1- São deveres de todos os associados:
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...);
f) (...)
2- São deveres dos associados efectivos exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado.

CAPÍTULO IV

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos, eleição e funcionamento

Artigo 14.º

Órgãos da associação

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.
2- (...)
3- (...)
4- (...)

Artigo 15.º

Eleições

1- (...):
a) (...);
b) As extraordinárias destinam-se a eleger novo presidente no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo deste e para completar o mandato em que ocorreram, ou ainda a eleger a direcção ou o conselho fiscal no caso de a destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo dos seus membros lhes afectar o *quorum*.
2- (...)
3- (...)
4- (...)

Artigo 16.º

Votos

Em qualquer dos órgãos associativos cada um dos seus membros efectivos tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 17.º

Destituição dos cargos gerentes

1- O mandato dos membros dos órgãos da associação, no seu todo ou em parte, é sempre revogável por deliberação tomada na respectiva assembleia geral convocada para o efeito.
2- (...)

Artigo 18.º

Gestão da associação

1- (...)
2- (...)
3- (*Eliminar*.)

SECÇÃO II-A

Assembleia geral

Artigo 21.º

Competência e atribuições

1- Compete à assembleia geral:
a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal;
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...);
f) (...);
g) (...);
h) (...);
i) (...);
j) (...);
k) (...);
l) (...);
m) (...)

Artigo 22.º

Convocatórias

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- Nos casos de demissão da direcção ou do seu presidente ou de falta de quórum definitivo daquela, as eleições extraordinárias deverão ter lugar nos 30 dias imediatos ao evento que as provocar.
6- (...)
7- Poderão ser convocadas assembleias gerais extraordinárias urgentes por meio de aviso publicado pelo menos em 2 jornais diários de Lisboa e Porto, com um mínimo de 48 horas de antecedência. Todos os membros dos órgãos da associação serão avisados telegraficamente ou por correio electrónico.

Artigo 23.º

Reuniões

1- (...)
2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá para os efeitos da alínea *b)* do número 1 do artigo 15.º e por convocação do seu presidente, sempre que este o julgue conveniente, ou da direcção ou do conselho fiscal, igualmente reunirá extraordinariamente a pedido fundamentado, dirigido ao presidente da mesa e subscrito por um mínimo de 200 associados.
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 24.º

Direção

1- A direcção é constituída por um presidente, seis vice-presidentes e por dois membros suplentes, devendo ser representativos das actividades descritas no número 1 do artigo 3.º supra O secretário-geral da ANECRA - (Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel), é por inerência, um dos vice--presidentes.

2- O presidente e quatro vice-presidentes são oriundos e representativos das secções.

3- Na sua primeira reunião após a eleição, os membros da direcção designarão, de entre os vice-presidentes, o tesoureiro.

4- Compete ao presidente da direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, podendo delegar os seus poderes de representação, em cada caso, noutro membro da direcção;

b) Convocar e presidir às reuniões da direção;

c) Promover a coordenação dos diversos sectores de actividade da associação e orientar superiormente os respectivos serviços;

d) Empossar os delegados das secções que sejam constituídas por deliberação da direcção;

e) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos.

5- Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, exercer as funções que estes neles delegar e, ao de maior antiguidade associativa, substitui-lo nas suas ausências ou impedimentos temporários. A direcção reunirá pelo menos de três em três meses e sempre que o julgue necessário, ou for convocada pelo seu presi-dente ou por 3 dos seus membros e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

6- As deliberações da direcção são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, sem prejuízo do disposto no artigo 16.º

Artigo 25.º

Competência da direcção

Compete à direcção:

a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...);
f) (...);
g) (...);
h) (...);
i) (...);
j) (...);
l) (...);
m) (...);
n) (...);
o) (...);
p) (...);
q) (...);
r) (...);
s) (...);

t) (...);
u) Aprovar a criação e a extinção de secções que congreguem grupos específicos de associados e/ou tenham por objecto assuntos específicos e aprovar os respectivos regulamentos, e designar os seus membros;
v) (...);
w)(...);
x) (...)

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Conselho fiscal

1- (...)
2- O conselho fiscal poderá recorrer aos serviços de uma sociedade de revisores oficiais de contas.

Artigo 28.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:
a) (...);
b) (...);
c) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral e pela direcção;
d) (...);
e) (...);
f) (...);
g) (...)

SECÇÃO V

Secções

Artigo 30.º

Secções

1- Os associados efectivos agrupam-se em secções.
2- A criação e a extinção das secções compete à direcção.
3- Para além de outras que futuramente se instituírem, são desde já criadas as seguintes secções que incluem as actividades previstas na alínea *a)* e *b)* do número 1 do artigo 3.º:
a) Secção da reparação/manutenção de veículos automóveis;
b) Secção do comércio retalhista de automóveis novos;
c) Secção do comércio retalhista de automóveis usados;
d) Secção do comércio retalhista de peças, pneus e acessórios.
4- As secções poderão subdividir-se em subsecções, em conformidade com o estipulado no Regulamento Interno.
5- Cada associado inscrever-se-á no mínimo numa secção que correspondam às actividades por si exercidas.
6- As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da associação e reger-se-ão por regulamentos privativos aprovados pela direcção desde que conformes aos presentes estatutos.

Artigo 31.º

Coordenação das secções

1- Cada secção é coordenada por um presidente que será o vice-presidente da direcção que lhe for afecto.
2- Compete às direcções de secção, orientar e coordenar as actividades representadas na respectiva secção.
3- As deliberações da direcção de secção não podem ultrapassar a sua competência regulamentar.

SECÇÃO VI

Delegados regionais

Artigo 32.º

Delegados regionais

1- O delegado regional é sócio efectivo da ANECRA que representa a direcção e por esta designado para prossecução dos fins associativos, num ou em mais concelhos.

2- No limite, em cada concelho existirá um delegado regional.

3- Nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores serão nomeados delegados regionais, em função da identidade geográfica e organização administrativa da mesma.

4- Os delegados regionais reúnem, anualmente, em Encontro Nacional de Delegados Regionais, sob convocatória da direcção, através de carta ou mensagem de correio electrónico.

Artigo 33.º

Mandato, denúncia e exoneração

1- O mandato do delegado regional inicia-se no dia da sua nomeação e termina no mesmo dia do mandato da direcção que o nomeou, podendo ser renovado por decisão da nova direcção.

2- O delegado regional poderá apresentar a denúncia do seu cargo remetendo carta ou mensagem de correio electrónico à direcção.

3- O delegado regional poderá ser exonerado nas seguintes situações:

a) O não cumprimento dos estatutos da ANECRA, designadamente, das competências atribuídas;

b) A grave lesão da associação, imputável ao delegado regional.

Artigo 34.º

Competências do delegado regional

Compete aos delegados regionais, na área de intervenção do artigo 40.º número 1 e sob proposta da direcção:

1- Contactar com os associados do concelho, para efeitos de diagnóstico de problemas que afectem a sua actividade;

2- Apoiar a direcção, nas iniciativas por ela promovida no concelho;

3- Contactar e mobilizar os associados do concelho para participação nas acções promovidas pela ANECRA;

4- Representar a direcção da ANECRA, na promoção e divulgação no concelho, das acções desenvolvidas pela ANECRA;

5- Prestar apoio consultivo à direcção, reportando o resultado do diagnóstico e avaliação dos problemas dos associados, no concelho;

6- Discutir, propor e implementar estratégias e acções de apoio aos associados do concelho.

7- Dinamizar, o contacto entre os associados do concelho;

8- Participar no Encontro Anual de Delegados Regionais e outros encontros extraordinários, com carácter nacional ou regional, convocados pela direcção.

Artigo 35.º

Deveres e obrigações do delegado regional

O delegado regional está obrigado a, junto da direcção:

1- Submeter a aprovação da direcção da associação o plano anual de actividades a desenvolver;

2- Apresentar à direcção um relatório das actividades desenvolvidas;

3- Informar e propor a realização de iniciativas e actividades, não incluídas no plano anual de actividades;

4- Não desenvolver iniciativas, actividades ou assumir compromissos, sem o conhecimento e autorização expressa da direcção;

5- Qualquer compromisso, iniciativa ou actividade assumida, em cumprimento do disposto no ponto anterior será da sua única e exclusiva responsabilidade.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 36.º

Receitas

Constituem receita da associação:

a) O produto das quotas e jóias dos associados;

b) O produto da venda de livros ou revistas técnicas editadas pela associação;

c) As contribuições para os fundos associativos permitidos por lei;

d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 37.º

Dissolução

1- A associação dissolve-se por deliberação em assembleia geral com o voto favorável de 3/4 do número total de associados.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, com observância das limitações que decorram da lei então vigente.

Artigo 38.º

Alteração dos estatutos

1- Para que a deliberação de alteração dos presentes estatutos, prevista na alínea *f)* do artigo 21.º, seja válida, deverá verificar-se a maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- O texto das alterações propostas deverá ser enviado com a convocatória da assembleia geral que o apreciará.

Registado em 27 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

A.E.R - Associação Empresarial de Resende - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede, área e duração

Artigo 1.º

Denominação

A.E.R - Associação Empresarial de Resende.

Artigo 2.º

Duração

A Associação Empresarial de Resende é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e sem duração limitada.

Artigo 3.º

Sede e área

A Associação Empresarial de Resende tem a sua sede na Quinta dos Sais, Rua do Seminário, n.º 132, 4660-226 Resende, freguesia e concelho de Resende.

Artigo 4.º

Objeto

1- O objeto da Associação Empresarial de Resende, consiste na representação, defesa e promoção das empresas do concelho de Resende.

2- A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da Associação Empresarial de Resende:

a) Desenvolver atividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;

c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais; promoção e divulgação da ciência e da tecnologia;

d) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação de consórcio, cujo objeto social seja próximo ao da Associação Empresarial de Resende, desde que a participação não conduza a participações maioritárias nos participados e que disso resulte benefício para os seus Associados ou sirva para defender os seus interesses;

e) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para os associados e a região;

f) Prosseguir quaisquer outros objetivos de interesse dos associados e da atividade e região em que se integram;

g) A Associação Empresarial de Resende, poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;

h) Promover e desenvolver ações de formação profissional visando uma maior e melhor preparação de todos os indivíduos para a vida ativa;

i) Promover estruturas de apoio e de qualificação profissional dirigidas não só aos seus associados, mas também a toda a comunidade, tendo em vista a especial situação dos desempregados, jovens adultos que necessitem de apoio no ingresso no mercado de trabalho, ou a qualificação e requalificação profissional com vista no suprimento das necessidades do tecido empresarial;

j) Promover instrumentos de facilitação do acesso e do desenvolvimento à atividade empresarial, nomeadamente através de mecanismos de promoção do espírito empresarial, incubação de empresas e de serviços comuns de apoio;

k) Dinamizar projetos de sensibilização empresarial, setorial e outros, através de eventos de promoção de produtos, serviços ou regiões;

l) Conjugar a sua atividade com a de outras associações congéneres, nomeadamente o estabelecimento de protocolos que visem o desenvolvimento e a resolução de problemas comuns.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 5.º

Associados efetivos

1- Poderão filiar-se na Associação Empresarial de Resende como associados efetivos quaisquer pessoas singulares ou coletivas de direito privado que tenham atividade empresarial.

2- A admissão dos associados efetivos depende da deliberação da direção.

Artigo 6.º

Associados honorários, beneméritos e cooperantes

1- São associados honorários as pessoas individuais ou coletivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos diretivos ou com eles colaborado, prestando à Associação Empresarial de Resende, serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem merecedores dessa distinção.

2- A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia-geral, mediante proposta dos associados.

3- São associados beneméritos as pessoas individuais ou coletivas que tenham prestado à Associação Empresarial de Resende, ações ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação Empresarial de Resende, e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

4- A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia-geral, mediante proposta da direção.

5- O título de associados cooperante, destina-se a todos aqueles que, não reunindo as condições necessárias à sua admissão como sócios efetivos, participem, por qualquer meio e forma direta ou indireta, na atividade da Associação Empresarial de Resende:

a) São direitos dos associados cooperantes os previstos nas alíneas *c), d)* e *e)* do número 1, artigo 7.º;

b) São deveres dos associados cooperantes os previstos nas alíneas *d), e)* e *f)* do número 3 do artigo 7.º;

c) A admissão dos associados cooperantes depende da deliberação da direção.

Artigo 7.º

Direitos e deveres dos associados

1- São direitos dos associados efetivos:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação Empresarial de Resende considere necessária nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Resende;

b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia-geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Resende;

c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

d) Beneficiar de todos os serviços, atividades e apoio da Associação Empresarial de Resende;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da Associação Empresarial de Resende;

f) Fazerem-se representar pela Associação Empresarial de Resende, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

g) Desistir da sua qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, sem prejuízo de a Associação Empresarial de Resende, exigir a quotização porventura atrasada e anterior à comunicação da demissão;

h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;

i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infração.

2- São direitos dos associados honorários e beneméritos:

a) Frequentar a sede da Associação Empresarial de Resende, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direção;

b) Tomar parte nas assembleias-gerais, mas sem direito a voto;

c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realizações dos fins estatutários;

d) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação Empresarial de Resende.

3- São deveres dos associados efetivos:

a) Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras comparticipações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;

b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Tomar parte nas assembleia-gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Honrar e prestigiar a Associação Empresarial de Resende, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;

e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da Associação Empresarial de Resende, salvo o direito de recurso;

f) Fornecer à Associação Empresarial de Resende, as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

Artigo 8.º

Admissão e rejeição de associados efetivos

1- A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direção que verificará os requisitos necessários, no prazo de 30 dias após a apresentação.

2- O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade de empresário apresentado pelo interessado na sede ou delegações da Associação Empresarial de Resende, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direção.

3- A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos, só se considera efetiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4- As deliberações da admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados.

5- Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efetivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina a interpor no prazo máximo de quinze dias após a comunicação.

6- O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de trinta dias na reunião do conselho de disciplina, convocada para o efeito.

7- A interposição do recurso suspende a deliberação da direção.

8- O pedido para a admissão de associado efetivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, que da Associação Empresarial de Resende, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

Artigo 9.º

Formas de representação

1- Os associados, deverão informar a Associação Empresarial de Resende da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição.

2- A todo o tempo os associados poderão substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes na Associação Empresarial de Resende, ou ao presidente da mesa da assembleia-geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia-geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

3- No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da realização da assembleia, serão os respetivos titulares do voto.

Artigo 10.º

Jóia e quota

1- Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direção, ouvidos o conselho fiscal e ratificado pela assembleia-geral.

2- Poderá a direção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégica de crescimento da Associação Empresarial de Resende.

3- A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direção e ratificado pela assembleia-geral.

4- Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais, os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a Associação Empresarial de Resende;

2- Perdem ainda a qualidade de associados:

a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direção;

b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da Associação Empresarial de Resende; as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso, após a realização do respetivo procedimento disciplinar escrito;

c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;
d) Os que deixarem de exercer a atividade que legitimou a sua admissão como associado;
e) Aqueles que pratiquem atos contrários aos objetivos da Associação Empresarial de Resende; ou suscetíveis de afetar a sua atuação ou o seu prestígio, após a realização do respetivo procedimento disciplinar escrito;
f) Aqueles que não liquidem as suas quotas durante 3 anos.

Artigo 12.º

Sanções

1- O procedimento disciplinar será sempre escrito, sendo consideradas infrações disciplinares as violações aos preceitos legais e estatutários ou regulamentares vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da Associação Empresarial de Resende, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela Associação Empresarial de Resende;
2- As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da Associação Empresarial de Resende, ou ainda, a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais, são passíveis das seguintes punições:
a) Advertência registada;
b) Multa até cinco anos de quotizações;
c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;
d) Exclusão, apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.
3- A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.
4- Nenhuma medida sancionatória será aplicada, sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.
5- Aos associados será dado um prazo de dez dias úteis, para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda, em sua defesa.
6- Da decisão de aplicação da sanção, poderá o acusado interpor recurso para a assembleia-geral, no prazo de quinze dias úteis, após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.
7- O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia-geral.
8- As deliberações da assembleia-geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.
9- Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que, seja provada a acusação proferida.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Órgãos

Artigo 13.º

Órgãos da associação

1- São órgãos da Associação Empresarial de Resende a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.
2- De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas atas.

Artigo 14.º

Exercício de cargos sociais

1- Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares associadas; quando uma pessoa coletiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um órgão eletivo.
3- O mandato dos titulares dos órgãos eletivos é de quatro anos.
4- Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social, consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

Artigo 15.º

Remunerações

1- O exercício de cargos sociais não é remunerado.
2- A direção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da Associação Empresarial de Resende, exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direção ou de uma pessoa nomeada para exercer funções executivas.
3- Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

SECÇÃO III

Assembleia-geral

Artigo 16.º

Composição

A assembleia-geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário;
2- Compete ao presidente:
a) Convocar a assembleia-geral;
b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
c) Assinar, com os secretários, as atas das reuniões da assembleia-geral;
3- Compete aos secretários:
a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as atas das reuniões da assembleia-geral;
b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

Artigo 18.º

Reuniões da assembleia-geral

1- As assembleias-gerais ordinárias terão lugar:
a) Até 31 de março de cada ano e destina-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório e contas do exercício findo;
b) Até 30 de novembro de cada ano e destina-se exclusivamente à apresentação e aprovação do plano anual de atividades e orçamento para o ano seguinte.
2- As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de quatro em quatro anos para eleger os órgãos da Associação Empresarial de Resende, ou no caso de vacatura dos órgãos quando seja necessário.
3- As assembleias-gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direção ou do conselho fiscal, ou de vinte associados efetivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.
4- As assembleias-gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

Artigo 19.º

Convocatórias

1- As assembleias serão convocadas mediante envio de correio eletrónico para o endereço eletrónico de

cada associado, tal como consta dos registos da Associação Empresarial de Resende, com a antecedência de quinze dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de trinta dias, nunca podendo ser inferior a este.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos;

3- A assembleia-geral poderá reunir fora da sede da Associação Empresarial de Resende, sempre que se entenda por conveniente.

Artigo 20.º

***Quorum*; maiorias**

1- As assembleias-gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia-geral funcionará com qualquer número de associados.

2- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes; a alteração dos estatutos exige, contudo, o voto favorável de três quartos do número de Associados presentes; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da Associação Empresarial de Resende e a dissolução da Associação Empresarial de Resende, três quartos do número de todos os associados desta.

3- A cada associado presente corresponde um voto.

Artigo 21.º

Competência da assembleia-geral

1- É da competência da assembleia-geral:

a) Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Apreciar os atos dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;

c) Destituir os titulares dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende;

d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direção em matéria de joia e quotas;

e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que diretamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos associados;

f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direção e do conselho de disciplina;

g) Deliberar sobre a extinção da Associação Empresarial de Resende;

h) Exercer as demais funções que lhe sejam legais ou estatutariamente cometidas;

i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2- Tratando-se de destituição ou vacatura dos órgãos sociais a assembleia-geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3- No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de cinquenta por cento dos associados efetivos, devendo ainda, estar presentes na referida assembleia, um mínimo de cinquenta por cento dos associados que assinaram a respetiva convocatória.

4- No caso de demissão dos órgãos eletivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

5- Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

Artigo 22.º

Eleições

1- A mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efetivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2- A eleição é feita por escrutínio secreto.

3- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respetiva assembleia são objeto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia-geral.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 23.º

Composição

1- A direção é composta por 5 (cinco) diretores efetivos, sendo que um deles desempenha ainda as funções de presidente.

2- Têm ainda assento, nas reuniões da direção:

a) Os diretores das delegações, sem direito a voto;

b) Os membros suplentes da direção e os membros da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto;

c) Os diretores das delegações poderão ser membros efetivos da direção.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à direção:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;

b) Representar e gerir a Associação Empresarial de Resende;

c) Dar execução ao plano anual de atividades da Associação Empresarial de Resende, que vier a ser aprovado pela assembleia-geral;

d) Gerir os bens da Associação Empresarial de Resende, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência ratificada pela assembleia-geral;

e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da Associação Empresarial de Resende, e elaborar os regulamentos necessários;

f) Contratar e despedir o pessoal da Associação Empresarial de Resende e exercer sobre ele o poder disciplinar;

g) Elaborar os relatórios e contas anuais da Associação Empresarial de Resende;

h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da Associação Empresarial de Resende;

i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;

j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projetos de planos de atividade e de orçamentos anuais;

k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;

l) Representar a Associação Empresarial de Resende, em juízo e fora dele, nos atos diretamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbítrios;

m) Constituir mandatários nos atos diretamente relacionados com as suas competências estatutárias;

n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objetivos comuns;

o) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como, decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas coletivas cujos fins se relacionem com os objetivos da Associação Empresarial de Resende;

p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;

q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

r) Em geral, praticar tudo o que for julgado por conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação Empresarial de Resende;

s) Elaborar e aprovar o seu regulamento;

t) Proceder à elaboração de inventário anual.

2- Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direção o exercício das funções que a assembleia-geral nela delegue por deliberação expressa.

Artigo 25.º

Funcionamento orgânico

1- As tarefas e competências dos diretores, salvo decisão interna do foro da direção eleita, que as poderá

ajustar ou complementar, serão estatutariamente subdivididas em cinco pelouros de responsabilidade individual, que cobrirão cada uma das seguintes áreas:

a) Direção-geral, planeamento estratégico e políticas de atuação;

b) Área financeira e administrativa;

c) Gestão do património, pessoal e funcionamento interno;

d) Associativismo, eventos e projetos de dinamização;

e) Representação externa, planeamento e contencioso.

2- Caberá ao presidente assumir as tarefas inerentes à alínea *a)* do artigo anterior, e coordenar o desempenho dos vários pelouros atribuídos a cada um dos diretores.

3- A distribuição de pelouros é obrigatória e ocorrerá na primeira reunião após a tomada de posse de nova direção, sendo prerrogativa exclusiva do presidente.

Artigo 26.º

Reuniões e deliberações

1- A direção da Associação Empresarial de Resende, reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações da direção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efetivos.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de qualidade, quando necessário.

4- Poderá a direção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

Artigo 27.º

Forma de vinculação da Associação Empresarial de Resende

1- Para obrigar a Associação Empresarial de Resende, em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros efetivos da direção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou de um dos vice-presidentes da direção, após reunião do respetivo órgão colegial.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

Artigo 29.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a atividade da direção e da assembleia-geral;

b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da Associação Empresarial de Resende;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas a submeter à assembleia-geral;

d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou direção;

e) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

Artigo 30.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

1- Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro das atas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação Empresarial de Resende.

Artigo 31.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre, e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direção ou a pedido da mesa da assembleia-geral.

2- A direção e mesa da assembleia-geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo, no entanto, direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de qualidade, quando necessário.

SECÇÃO VI

Conselho de disciplina

Artigo 32.º

Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente e vice-presidente da direção e o presidente da assembleia-geral.

Artigo 33.º

Competência

1- Compete ao conselho de disciplina:

a) Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direção;

b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos;

c) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

Artigo 34.º

Reuniões

1- O conselho de disciplina reunirá extraordinariamente por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia-geral ou nos termos dos artigos 8.º e 12.º

2- As deliberações do conselho de disciplina são tomadas com a presença de todos os seus membros efetivos.

3- As deliberações do conselho de disciplina são aprovadas por maioria dos presentes.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 35.º

Receitas

1- Constituem receitas da Associação Empresarial de Resende:

a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;

b) Outras contribuições voluntárias dos associados;

c) As taxas estabelecidas pela direção pela prestação de determinados serviços ou para comparticipação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;

d) As doações ou legados atribuídos à Associação Empresarial de Resende;

e) Participações sociais e outras receitas que derivem direta ou indiretamente da participação da Associação Empresarial de Resende, na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas coletivas;

f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à Associação Empresarial de Resende, por pessoas de direito privado;

g) Quaisquer outras regalias legítimas.

Artigo 36.º

Despesas

1- Constituem despesas da Associação Empresarial de Resende:

a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à Associação Empresarial de Resende ou por ela administrados;

b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;

c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

CAPÍTULO V

Organizações especiais

Artigo 37.º

Formas especiais de organização

1- No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a Associação Empresarial de Resende, promover o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais, promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2- A Associação Empresarial de Resende, poderá ainda, representar outras associações de objeto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia-geral, sob proposta da direção; poderá ser ainda decidido de igual forma a fusão entre a Associação Empresarial de Resende e outras associações de objeto e fins semelhantes, sendo para tanto necessário a aprovação, mediante proposta da direção, por parte de três quartos dos associados presentes na reunião da assembleia-geral.

Artigo 38.º

Outras formas de organização

1- A título de prossecução do objeto e fins da Associação Empresarial de Resende poderá a direção criar outras formas especiais de organização, tais como:

a) Comissões técnicas e especializadas;

b) Condomínios comerciais;

c) Conselhos de atividade setoriais;

d) Seções e delegações;

e) Quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a Associação Empresarial de Resende.

2- Estas formas de organização de caráter permanente ou temporário, destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de atividade representados pela Associação Empresarial de Resende.

3- Poderá a direção delegar competências nestas organizações implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da Associação Empresarial de Resende, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direção da Associação Empresarial de Resende.

4- Deverá a direção da Associação Empresarial de Resende, proceder à regulamentação destas organizações.

Artigo 39.º

Delegações

1- Poderá a assembleia-geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direção.

2- Cada delegação será coordenada por três associados da respetiva área designados pela direção, no espaço de trinta dias depois de eleita.

3- Poderá a direção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

4- Salvo o disposto no número anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros eletivos da direção.

5- Os associados que coordenam a delegação designarão de entre si, aquele que será o diretor da delegação, o diretor adjunto da delegação e o secretário da delegação.

6- O diretor da delegação terá assento nas reuniões da direção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

7- A direção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia-geral.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Organização interna

A direção da Associação Empresarial de Resende, elaborará um regulamento de forma a definir a organização interna da Associação Empresarial de Resende.

Artigo 41.º

Liquidação da Associação Empresarial de Resende.

A assembleia-geral que votar a dissolução da Associação Empresarial de Resende, designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação da Associação Empresarial de Resende e determinará o destino a dar ao património disponível, sendo que nunca o mesmo poderá ser distribuído pelos associados.

Artigo 42.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 43.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o seu registo.

Registado em 28 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de janeiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015.

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária de 28 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO I

Denominação sede e fins

Artigo 1.º

A ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas, é uma associação de empregadores, sem fins lucrativos, de âmbito nacional e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo todavia estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1- A associação tem por fim:

a) Promover o empreendedorismo, a inovação e o desenvolvimento económico e social do sector metalúrgico e eletromecânico;

b) Defender os legítimos direitos e interesses das empresas metalúrgicas, metalomecânicas e eletromecânicas, suas associadas, e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

c) Criar e manter serviços técnicos de estudo e informação, destinados a apoiar e incentivar a competitividade e internacionalização das empresas associadas;

d) Prestar assistência aos associados, nomeadamente nos domínios das relações de trabalho, jurídico, técnico, fiscal e económico;

e) Promover a formação, a qualificação e valorização de trabalhadores e empregadores do sector;

f) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas, permitidas por lei ou que por esta lhe venham a ser atribuídas.

2- Para prossecução dos seus fins, poderá a associação filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, bem como estabelecer protocolos de cooperação com associações técnicas ou entidades afins que, pela sua índole ou objetivos, se integrem naqueles fins.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

A associação tem duas categorias de associados: Efetivos e aderentes.

1- São associados efetivos empresas, individuais ou coletivas, que exerçam, a título principal ou secundário, com fins lucrativos e no território nacional, qualquer atividade industrial metalúrgica, metalomecânica ou eletromecânica, ou outra atividade complementar ou conexa com esta.

2- Podem ser associados aderentes outras pessoas singulares ou coletivas, não incluídas no número anterior, que exerçam qualquer atividade de apoio ou prestação de serviços à indústria metalúrgica, metalomecânica ou eletromecânica.

Artigo 5.º

1- O pedido de admissão deve ser apresentado em impresso próprio e incluir indicação do representante permanente do associado na associação, o qual, não sendo administrador ou gerente, deverá ser devidamente credenciado.

2- A admissão dos associados é da competência da direção. Da recusa da direção pode a empresa interessada recorrer para o presidente da mesa da assembleia geral, que submeterá o assunto à primeira assembleia geral ordinária.

3- A admissão só se torna efetiva após pagamento de uma jóia de inscrição, equivalente a três meses de quotas.

4- Cada empresa é inscrita na secção que abranger a sua atividade principal, podendo ainda ser inscrita nas secções correspondentes às demais atividades que exerça, e indicar nelas representante diferente.

Artigo 6.º

1- Direitos dos associados efetivos:

a) Participar nas assembleias gerais, bem como nas reuniões das secções e núcleos regionais a que pertençam;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 16.º;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Receber toda a informação que seja divulgada pela associação, bem como participar nas atividades e eventos promovidas por esta;

f) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

2- Os associados aderentes podem participar nas assembleias gerais, sem direito a voto e têm os direitos previstos nas alíneas *d), e)* e *f)* do número anterior.

Artigo 7.º

1- Deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas, nos termos dos estatutos e seus regulamentos;

b) Prestar colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

c) Cumprir os estatutos da associação e as determinações emanadas dos seus órgãos;

d) Exercer, tratando-se de associados efetivos, de forma efetiva e tendo sempre em vista o prestígio da associação e os interesses dos associados, os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

e) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

f) Manter atualizada junto da ANEME a informação relativa à empresa que possa ser relevante para a sua qualidade de associado;

g) Não praticar atos ou adotar condutas que contribuam ou concorram para o descrédito, desprestígio ou prejuízo da ANEME.

Artigo 8.º

1- Os associados com atraso de 30 dias ou superior no pagamento de quotas e tendo sido notificados por

escrito para o fazerem, não as satisfaçam no prazo de 30 dias, ficarão com os seus direitos associativos suspensos até ao pagamento das quotas vencidas e vincendas, sem prejuízo da possibilidade de exclusão mediante deliberação da direção.

2- Os associados que não cumpram os seus deveres ficam sujeitos a procedimento disciplinar escrito, podendo ser, conforme a gravidade da falta, aplicadas as seguintes sanções: simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e exclusão.

3- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenha sido facultado o conhecimento da acusação e a apresentação da sua defesa.

4- Compete à direção a aplicação das sanções de censura, advertência e multa, havendo recurso desta última para a assembleia geral.

5- Compete à assembleia geral, sob proposta da direção, a aplicação da sanção de exclusão aos associados que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação e suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio. Da aplicação desta sanção há recurso para os tribunais.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que, mediante comunicação escrita expressamente dirigida nesse sentido à direção, assim o solicitem;

b) Os que deixarem de exercer qualquer atividade referida no artigo 4.º;

c) Os que deverem quotas correspondentes a mais de seis meses;

d) Os que tenham sido excluídos nos termos do artigo 8.º

2- Nos casos referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* do número anterior, a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez renovado o pedido de inscrição, liquidado o débito ou retomada a atividade.

CAPÍTULO III

Orgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

1- Os órgãos associativos dividem-se em órgãos sociais e órgãos complementares.

2- São órgãos sociais a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

3- São órgãos complementares as secções, os núcleos regionais e o conselho geral.

Artigo 11.º

1- Todos os cargos associativos são gratuitos.

2- Em qualquer dos órgãos associativos, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

3- Nenhum associado poderá estar simultaneamente representado em cargo efetivo da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

4- O associado eleito para um cargo associativo será representado pela pessoa designada aquando da apresentação da respetiva candidatura, a qual não poderá ser substituída salvo consentimento expresso do respetivo órgão.

Artigo 12.º

1- O mandato dos membros dos órgãos sociais é de três anos, podendo estes ser reeleitos.

2- O presidente não poderá desempenhar as mesmas funções por mais de três mandatos consecutivos, nem permanecer em qualquer outro cargo da direção para além de mais um mandato.

3- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos sociais manterão para todos os efeitos, o exercício dos cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

5- São asseguradas a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleição para os órgãos sociais.

6- As eleições serão anunciadas pelo presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 45 dias. Nos 25 dias subsequentes, a direção deverá apresentar listas de candidatos para as eleições a realizar, sendo este prazo extensivo a qualquer grupo de não menos de 50 associados no pleno gozo dos seus direitos.

7- As listas apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral em conformidade com o número anterior deverão acompanhar a convocatória da assembleia geral.

Artigo 13.º

1- O mandato dos membros dos órgãos associativos que tenham violado os estatutos ou regulamentos é sempre revogável, no seu todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral.

2- Deliberando a assembleia geral destituir mais de um terço dos membros da direção, deverá proceder ao imediato preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

3- Se a destituição abranger a totalidade da direção, deverá a assembleia geral eleger desde logo uma comissão administrativa, composta por três elementos, que assegure a gestão da associação até nova eleição, a realizar no prazo máximo de três meses.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 15.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar os documentos a que se refere o número 1 do artigo seguinte;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;

d) Apreciar quaisquer atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos e aceites para discussão.

Artigo 16.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente - de forma presencial e ou por meios telemáticos - duas vezes por ano:

– Em março, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano findo, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea *a)* do artigo anterior;

– Em dezembro para apreciar e votar o programa de atividades e o orçamento para o ano seguinte e, quando for caso disso, a tabela de quotas, apresentados pela direção.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos 50 associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

1- A convocatória para qualquer assembleia geral deverá ser enviada para cada associado por via postal simples, expedida com uma antecedência mínima de dez dias, devendo constar o local - caso se trate de reunião presencial - dia, hora e ordem de trabalhos. Com o aviso convocatório devem ser enviadas todas as propostas que versem sobre as matérias constantes da ordem de trabalhos.

2- Em alternativa, a convocatória poderá ser enviada aos associados, que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio eletrónico com recibo de leitura.

3- Em qualquer um dos casos referidos nos números anteriores, a convocatória da assembleia geral será igualmente divulgada através de plataformas digitais da ANEME.

4- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou devidamente representados pelo menos metade dos associados.

5- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 18.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e representados.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1- Os associados serão representados na assembleia geral pelo seu representante permanente ou por representante especificamente credenciado.

2- Os associados podem fazer-se representar por outros mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo, porém, nenhum associado representar mais do que três associados.

Artigo 20.º

Para efeito de eleições é permitido o voto por correspondência, o qual só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada em sobrescrito fechado, com indicação exterior do nome e número do associado votante;

b) Esse sobrescrito seja acompanhado de uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por reconhecimento notarial ou pela autoridade administrativa. Aberto o sobrescrito que contiver a lista, será esta imediatamente lançada na urna de forma a ser mantido o segredo de voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

1- A direção pode ser composta por sete, nove ou onze membros, sendo um presidente e os restantes vice-presidentes, podendo a direção designar alguns como vice-presidentes executivos.

2- A falta injustificada de um elemento da direção a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respetivo cargo.

3- As vagas que ocorram na direção, salvo nos casos previstos no número 5 deste artigo e no número 2 do artigo 13.º serão preenchidas provisoriamente por escolha dos restantes vice-presidentes, devendo esta escolha ser imediatamente comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- O preenchimento das vagas a que se refere o número anterior entende-se feito até ao termo do mandato em curso, ficando sujeito a confirmação da assembleia geral subsequente.

5- Em caso de vacatura do cargo de presidente, será esta vaga preenchida por um dos vice-presidentes em exercício até à assembleia geral subsequente, que deverá proceder ao preenchimento do cargo vacante.

Artigo 22.º

1- Compete à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Organizar e dirigir os serviços da associação, podendo, para tanto atribuir aos seus membros áreas de atividades;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar à assembleia geral de março o relatório e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal;

e) Apresentar à assembleia geral, o programa de atividades e o orçamento para o próximo exercício e, quando for caso disso, a tabela de quotas;

f) Promover a oportuna apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral das listas de candidatos a que se refere o número 6 do artigo 12.º;

g) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens, mediante prévia concordância do conselho fiscal quando se trate de bens imóveis;

h) Contrair empréstimos a curto, médio ou longo prazo, junto de instituições de crédito, até ao valor global de 10 % do orçamento do exercício em vigor, ficando valores superiores sujeitos a aprovação da assembleia geral;

i) Admitir os associados e proceder à sua exclusão;

j) Promover a criação ou reestruturação das secções e núcleos regionais;

k) Negociar ou outorgar convenções coletivas de trabalho;

l) Aprovar os regulamentos internos da associação;

m) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector.

2- A direção poderá delegar genericamente qualquer dos seus poderes num ou mais membros da direção ou, especificamente, em quem entender.

3- A direção deverá ouvir o conselho geral sobre as matérias das alíneas *f), g), h)* e *j)* do número 1, bem como sobre quaisquer outras matérias que considere de relevância para o sector.

Artigo 23.º

1- A direção reunirá em regra uma vez por mês sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões deverão ser lavradas atas.

Artigo 24.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas, ser do presidente.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 25.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez em cada ano ou sempre que o seu presidente o convoque por sua iniciativa ou a pedido do presidente da mesa da assembleia geral.

3- O conselho fiscal delibera com a presença da maioria dos seus titulares, tendo o presidente direito a voto de desempate.

4- As deliberações do conselho fiscal são registadas em ata.

Artigo 26.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção.

SECÇÃO V

Secções

Artigo 27.º

1- As secções são constituídas pelos associados que se dedicam ao exercício de atividades afins, e têm por objetivo o estudo e defesa dos respetivos interesses.
2- Cada secção será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois vogais.

Artigo 28.º

As secções, quando sejam constituídas por empresas predominantemente localizadas em determinada região, podem funcionar em local aí escolhido, mediante acordo da direção e desde que tal não implique encargos para a associação.

Artigo 29.º

1- Compete às secções:
a) Eleger a respetiva mesa;
b) Apreciar e tratar todos os assuntos e problemas de índole sectorial;
c) Dar parecer sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos.
2- As deliberações suscetíveis de vincular a associação só se tornam efetivas depois de sancionadas pela direção.
3- De todas as reuniões deverão ser lavradas atas.

SECÇÃO VI

Núcleos regionais

Artigo 30.º

1- Os núcleos regionais só poderão ser constituídos com um mínimo de 10 associados, podendo ter âmbito distrital, concelhio ou agrupar mesmo vários concelhos, pertencentes ou não ao mesmo distrito.
2- Consideram-se aplicáveis aos núcleos regionais todas as disposições relativas às secções.

SECÇÃO VII

Conselho geral

Artigo 31.º

1- O conselho geral é um órgão essencialmente de consulta da direção, constituído pelos presidentes das secções, dos núcleos regionais e por entidades que, pela sua ligação ao sector ou relevantes serviços prestados à associação, sejam para tanto convidados pela direção.
2- O conselho geral será presidido pelo presidente da direção ou, na sua falta ou impedimento, por qualquer dos vice-presidentes da direção.
3- O conselho será convocado pelo presidente da direção, e deverá reunir uma vez por ano.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 32.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

Constituem receitas da associação:
1- O produto das joias, quotas e outras contribuições;

2- Quaisquer receitas de serviços prestados pela associação;
3- Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.
2- À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, sem prejuízo do disposto na legislação vigente.

Registado em 3 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Saica Pack Portugal, SA, representada por Luís Filipe Mendonça Araújo.
Vice-presidente - Recipel, L.da, representada por Carlos Fernando Neves Couto.
Vice-presidente - Papeleira Coreboard, SA, representada por Manuel Duarte Barroca Delgado.
Vice-presidente - Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, SA, representada por Fábio da Silva Leite.
Tesoureiro - Fábrica de Papel da Lapa, L.da, representada por Saúl Filipe Rebelo Couto.
1.º secretário - Fábrica de Papel de Ponte Redonda, SA, representada por Pedro Correia Leite Loureiro.
2.º secretário - Cartonagem S. Braz, SA Francisco, representada por José da Silva Cardoso.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de janeiro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Sociedade Agro-Pecuária dos Píncaros, L.da e Pinho & Palma, L.da, representada por Francisco Calheiros Lopes de Seixas Palma.
Secretário - Sociedade Agrícola Canal, L.da, representada por António Alexandre Sobral do Rosário Alves.
Tesoureiro - Equipanimal, L.da, representada por Afonso José da Costa Tavares Calapez Martins.

Suplentes:

Presidente-substituto - Mira Cruz, L.da, representada por José Eduardo Moura de Mira Cruz.
Secretário-substituto - Inês Braga de Carvalho, agricultora em nome individual.
Tesoureiro-substituto - Sociedade Agrícola Mira Barros, L.da e Culturcortes Sociedade Agrícola, L.da, representada por Maria Alexandra Pereira de Mira Barros Rodrigues.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Centro Social do Couto Mineiro do Pejão - Constituição

Estatutos aprovados em 25 de fevereiro de 2025.

Preâmbulo

Os trabalhadores do Centro Social do Couto Mineiro do Pejão, com sede na Avenida Jean Tyssen, n.º 467, 4550-592, freguesia da Raiva, concelho de Castelo de Paiva, ao abrigo do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e das leis em vigor, nas quais estipulam a criação de comissões de trabalhadores na vida da instituição, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores (CT).

A CT do CSCMP assume total independência face à entidade empregadora, ao Estado, aos partidos e associações políticas, às confissões religiosas, às associações sindicais, e, em geral, a qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores. Através de uma participação democrática e construtiva na gestão do CSCMP, a CT visa a defesa e valorização dos trabalhadores do CSCMP.

Os presentes estatutos foram elaborados em harmonia e respeito pela lei em vigor, que se aplica a todos os casos omissos.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores, doravante designada por CT, do Centro Social do Couto Mineiro do Pejão, doravante designado por CSCMP.

2- O coletivo dos trabalhadores do CSCMP é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a instituição.

3- O coletivo dos trabalhadores do CSCMP organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da instituição a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores do Centro Social do Couto Mineiro do Pejão orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em geral, e da intervenção democrática na vida do CSCMP, visando o reforço da unidade dos trabalha-

dores, a sua mobilização para a luta pelos seus direitos, assim como o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes. Assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, enquanto elemento principal para a prestação dos serviços da instituição, no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social para o desenvolvimento sustentável e resiliente de uma instituição secular e para o cumprimento dos fins estatutários do CSCMP.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:
a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 4.º

Constituição

A assembleia geral de trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação pelo coletivo de trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da CSCMP.

Artigo 5.º

Competências

São competências da AGT:
a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
d) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
e) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem na convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes na ordem de trabalhos aprovada.

Artigo 6.º

Convocação

A AGT pode ser convocada:
a) Pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa;
b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do CSCMP, mediante requerimento por escrito apresentado à comissão de trabalhadores, fundamentando a necessidade da convocação, com indicação da ordem de trabalhos e subscrito por todos os proponentes;
c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do CSCMP, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea *b)*, caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

Prazos e formalidades da convocatória

1- A AGT será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo CSCMP.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a CT deve fixar a AGT, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Tipo, data e hora de reunião;

b) Forma de realização, se presencial identificar o local ou se por videoconferência referir o endereço eletrónico;

c) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 10.º destes estatutos;

d) Ordem de trabalhos da AGT.

4- São locais adequados para efeitos do número 1 os destinados à afixação de anúncios ou propaganda ou, no caso de estes não existirem, os locais mais frequentados pelos trabalhadores.

5- A CT deve comunicar à direção, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral de trabalhadores

1- A A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, preferencialmente no mês de fevereiro, para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT;

c) Apreciação de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

3- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, nos seguintes pressupostos:

a) As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

b) A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 9.º

Mesa da AGT e suas competências

1- A mesa da AGT é constituída por três membros da CT, na reunião da CT que antecede a realização da AGT, é definido, por acordo, o presidente da mesa da AGT e os secretários.

2- Ao presidente da mesa compete:

a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;

b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;

c) Coordenar as intervenções de modo a que não se repitam assuntos anteriormente abordados;

d) Comunicar as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores da AGT.

3- Aos secretários compete:

a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que lhe for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AGT;

d) Servir de escrutinador no caso de votações;

e) Redigir as atas da AGT.

Artigo 10.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, 20 % trabalhadores do CSCMP, ou trinta minutos mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.
2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, com exceção do disposto no número seguinte.
3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:
a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
b) Aprovação e alteração dos estatutos.
4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as seguintes matérias:
a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
b) Alteração dos estatutos.
7- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação desde que mencionadas na convocatória.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza e sede da CT

1- A comissão de trabalhadores do CSCMP é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.
3- A CT agirá com total independência da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores do CSCMP.
4- A CT tem a sua sede de funcionamento na sede do CSCMP situada na avenida Jean Tyssen n.º 467, 4550--592 Raiva.

Artigo 13.º

Competências e direitos

Compete à CT, designadamente:
a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
c) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços da instituição;
d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação do CSCMP, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
f) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
g) Propor à direção do CSCMP a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
h) Intervir na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
i) Gerir ou participar na gestão das obras sociais do CSCMP de apoio aos seus trabalhadores e reformados;
j) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
k) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do CSCMP.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do CSCMP e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes do CSCMP sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização do CSCMP e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais do CSCMP, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da instituição nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 15.º

Deveres

1- São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir do CSCMP, da sua direção e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com os órgãos de gestão e do CSCMP, as organizações sindicais dos trabalhadores do CSCMP, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, promover a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração e de todas as discriminações.

2- A CT não pode prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores e deve ser sempre exercida em cooperação com os sindicatos representativos dos trabalhadores do CSCMP e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de administração do CSCMP

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção do CSCMP, órgão de administração da instituição, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela direção do CSCMP, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de administração da instituição, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direção do CSCMP abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;
b) Relatório de atividades;
c) Criação, alteração e/ou extinção de regulamentos internos;
d) Organização dos serviços e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
e) Situação de aprovisionamento;
f) Previsão, volume e administração de receitas;
g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
h) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
i) Modalidades de financiamento;
j) Encargos fiscais e parafiscais;
k) Projetos de alteração do objeto, fins e atribuições, do capital social, de reconversão da atividade da instituição e constituição e participação em entidades societárias e ou institucionais.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à direção do CSCMP, órgão de administração da instituição.

5- Nos termos da lei, o órgão de administração da instituição deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da instituição:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
b) Tratamento de dados biométricos;
c) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
d) Elaboração de regulamentos internos do CSCMP;
e) Mudança de local de atividade do CSCMP ou de estabelecimentos;
f) Encerramento de estabelecimentos;
g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da instituição,

ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência do CSCMP;

i) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do CSCMP;

j) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do CSCMP;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção, órgão de administração da instituição, e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números anteriores, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Reorganização e reestruturação da instituição

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação do CSCMP.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da instituição ou das entidades competentes.

Artigo 21.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 22.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

Artigo 23.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores do CSCMP na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, assim requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Assembleias gerais de trabalhadores e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões de trabalhadores, a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

4- A comissão de trabalhadores deve comunicar à direção do CSCMP, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 26.º

Ação no interior da instituição

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas como exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

Artigo 27.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 28.º

Instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do CSCMP, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelo órgão de administração da instituição.

Artigo 29.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de administração da instituição, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas, não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

Artigo 31.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição

Artigo 32.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 33.º

Proteção legal

1- Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador da instituição pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 34.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire a personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos, sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 35.º

Composição

1- A CT é composta por 3 membros efetivos e um suplente.

2- Em caso de substituição, renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo suplente e, posteriormente, pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for total, a assembleia geral de trabalhadores elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização da AGT.

Artigo 36.º

Duração do mandato

1- O mandato dos membros da comissão de trabalhadores do Centro Social do Couto Mineiro do Pejão é de quatro anos, sendo permitido mandatos sucessivos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 37.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 36.º

Artigo 38.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 39.º

Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 36.º

Artigo 40.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 41.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, composto por um coordenador e dois secretários.

2- O secretariado é eleito, por voto simples, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- O membro da CT com maior número de votos é o coordenador da comissão de trabalhadores do CSCMP.

4- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.
5- Em situação de empate o coordenador tem voto de qualidade.
6- Compete ao coordenador:
a) Representar a CT;
b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;
c) Promover as reuniões com a direção do CSCMP, ou com o presidente;
d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;
f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
7- Compete aos secretários:
a) Elaborar o expediente referente à reunião;
b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
d) Redigir as atas da CT.

Artigo 42.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês, convocada pelo secretariado.
2- A CT reúne extraordinariamente, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 43.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:
a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 44.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do CSCMP, definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 45.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.
2- Será eleita a lista candidata à CT, que reunir o maior número de votos, por parte dos trabalhadores.

Artigo 46.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.
2- A CE é composta por três elementos propostos pelos membros da CT.
3- Tratando-se do ato eleitoral inicial, em que não existe, ainda, CT, os três membros indicados no ponto 2, serão oriundos da lista de trabalhadores proponente do projeto de estatutos mais votado.
4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e impar-

cialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 2, terminando após a finalização do processo eleitoral.

6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

Artigo 47.º

Caderno eleitoral

1- A direção do CSCMP deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, também em formato digital, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na instituição e seus estabelecimentos em locais apropriados, bem como pelos meios eletrónicos adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do CSCMP à data da convocação da votação, organizados por ordem alfabética, com o respetivo número mecanográfico.

Artigo 48.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto ou difundida pelos meios eletrónicos adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de administração da instituição, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, entregue por protocolo ou correio eletrónico.

Artigo 49.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da instituição.

Artigo 50.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas com letras do alfabeto, atribuídas pela CE.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 51.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 52.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica as candidaturas aceites, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 48.º ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores, de modo a garantir a maior divulgação.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 54.º

Local e horário da votação

1- O local e horário da votação é definido pela comissão eleitoral.

2- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as mesas de voto localizadas nos locais de trabalho e estabelecimentos.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

4- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

5- Não é admitido o voto por procuração.

6- Não é admitido o voto por correspondência.

Artigo 55.º

Mesas de voto

1- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores poderá haver uma mesa de voto.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- No caso de estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores, as secções de voto podem ser agregadas numa mesma mesa de voto instalada em estabelecimento de maior dimensão geograficamente próximo.

4- A localização das mesas de voto será determinada pela comissão eleitoral considerando o número e localização dos estabelecimentos.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos onde não é estipulada uma mesa de voto podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 5 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

Artigo 56.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais e um membro suplente para o caso de necessidade de substituição de algum dos membros efetivos, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 57.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular, com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor e liso.

2- No boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e a respetiva sigla e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 58.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia. Podendo, em alternativa, a identificação do votante ser reconhecida pela mesa.

4- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o eleitor recebe o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

5- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

6- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 59.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 60.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2 anterior.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 61.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção do CSCMP e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar, podendo também ser publicitado por meios digitais.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer a o ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias das listas concorrentes, bem como cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 62.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da instituição.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 63.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do CSCMP.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do CSCMP.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão na assembleia geral de trabalhadores.

6- Neste caso, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 64.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 65.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue ao Centro Social do Couto Mineiro do Pejão, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

Artigo 66.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 3 de março de 2025, ao abrigo da alínea *a)* no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA eleita em 28 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

Paulo Jorge Caldas Saraiva é substituído por Hélder José Simões Coimbra.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Santander Totta, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2025, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Assim, na página 97, onde se lê:

«(...) 5 - Hilário José Proença Solidónio (...)»

Deve ler-se:

«(...) 5 - Hilário José Proença Selidónio (...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sudoberry, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sudoberry, SA, realizada em 18 de fevereiro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024.

Efetivos:

Buddhi Ram KC.
Sunny Kumar.
Lok Raj Kafley.
Tetiana Hohniashvili.

Suplentes:

Manoj Thapa Magar.
Raman Kumar.
Muhammad Waseem.

Registado em 28 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 169 do livro n.º 1

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 96/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Aquacultura,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1)**.
- **Técnico/a de Aquacultura *Offshore,*** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2)**.
- **Técnico/a de Serviços Marítimos,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 3)**.

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE AQUACULTURA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a de Aquacultura**
DESCRIÇÃO GERAL	Realizar as operações de cultivo de espécies aquícolas nos diversos sistemas de produção em terra e as operações de manutenção de infraestruturas e equipamentos, respeitando princípios de biossegurança, sustentabilidade ambiental, bem-estar animal, qualidade, higiene e segurança alimentar e segurança e saúde no trabalho.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC[2]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00106	01	Preparar a implementação de sistemas de produção em aquacultura	4,5
UC00107	02	Organizar e adaptar a produção aos ciclos de vida de espécies aquícolas	4,5
UC00108	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em empresas aquícolas	2,25
UC00033	04	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,5
UC00034	05	Colaborar e trabalhar em equipa	4,5
UC00109	06	Preparar os tanques de cultivo de espécies aquícolas	4,5
UC00110	07	Avaliar os sistemas de suporte de vida na unidade aquícola	2,25
UC00111	08	Monitorizar e executar operações básicas de manutenção de equipamentos aquícolas	4,5
UC00112	09	Avaliar a qualidade da água na unidade aquícola	4,5
UC00113	10	Efetuar o cultivo e a manutenção de culturas auxiliares	4,5
UC00114	11	Acondicionar e manusear reprodutores de peixes, bivalves e crustáceos em maternidades	2,25
UC00115	12	Acondicionar e manusear ovos e larvas de peixes, bivalves e crustáceos em maternidades	2,25
UC00116	13	Acondicionar e manusear peixes na pré-engorda e engorda	4,5
UC00117	14	Acondicionar e manusear moluscos e crustáceos na pré-engorda e engorda	4,5
UC00118	15	Executar operações de produção industrial de microalgas	4,5
UC00119	16	Executar operações de produção de macroalgas	4,5
UC00120	17	Executar e monitorizar a alimentação de espécies aquícolas	4,5
UC00121	18	Gerir o *stock* de alimentos na unidade aquícola	2,25
UC00122	19	Executar o plano de biossegurança na unidade aquícola	4,5
UC00123	20	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas na unidade aquícola	2,25
UC00124	21	Monitorizar o estado de saúde de espécies de peixes	2,25
UC00125	22	Monitorizar o estado de saúde de moluscos e crustáceos	2,25
UC00126	23	Efetuar a expedição de peixes	2,25
UC00127	24	Efetuar a expedição de bivalves e crustáceos	2,25
UC00128	25	Efetuar a expedição de microalgas e de macroalgas	2,25
UC00129	26	Adotar práticas de gestão da qualidade em aquacultura	4,5
UC00130	27	Interagir em inglês em aquacultura	4,5
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**96,75**

[2] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Para obter a qualificação de Técnico/a de Aquacultura, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais[3] correspondentes a 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC[4]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00131	01	Monitorizar e executar operações em unidades aquícolas de processamento do pescado	2,25
UC00132	02	Monitorizar e executar operações em unidades de depuração de bivalves	2,25
UC00133	02	Avaliar a qualidade dos produtos aquícolas produzidos	2,25
UC00134	03	Implementar o sistema HACCP na exploração aquícola	2,25
UC00135	04	Executar operações de produção e manutenção de animais para aquários	4,5
UC00136	05	Manobrar meios de elevação e transporte de carga	2,25
UC00137	06	Executar operações simples de marinharia e de reparação de redes de pesca	2.25
UC00031	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,5
UC00032	08	Elaborar o plano de negócios	4,5
UC00035	09	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
UC00138	10	Atuar em situações de emergência no setor aquícola	2,25
UC00139	11	Interagir em língua estrangeira em aquacultura	4,5
		Total de pontos de crédito da componente de formação tecnológica	**117**

[3] Poderão ser selecionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.
[4] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE AQUACULTURA *OFFSHORE*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[5]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a de Aquacultura *Offshore***
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar as operações de cultivo de espécies aquícolas em sistemas de produção *offshore*, bem como as manobras das embarcações aquícolas, e assegurar a manutenção de infraestruturas e equipamentos, respeitando princípios de biossegurança, sustentabilidade ambiental, bem-estar animal, qualidade, higiene e segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e segurança marítima.

[5] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC[6]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00106	**01**	Preparar a implementação de sistemas de produção em aquacultura	4,5
UC00107	**02**	Organizar e adaptar a produção aos ciclos de vida de espécies aquícolas	4,5
UC00108	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em empresas aquícolas	2,25
UC00136	04	Manobrar meios de elevação e transporte de carga	2,25
UC00033	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,5
UC00034	**06**	Colaborar e trabalhar em equipa	4,5
UC00140	**07**	Preparar estruturas flutuantes para a introdução de espécies aquícolas	4,5
UC00141	**08**	Monitorizar e executar operações básicas de manutenção de equipamentos em unidades aquícolas *offshore*	4,5
UC00142	**09**	Executar operações simples de marinharia e de manutenção no convés	4,5
UC00143	**10**	Aplicar técnicas básicas de segurança pessoal e coletiva, de primeiros socorros e de prevenção e combate a incêndios a bordo	4,5
UC00144	**11**	Aplicar técnicas pessoais de sobrevivência e de proteção do navio e conduzir embarcações de salvamento	4,5
UC00145	**12**	Acondicionar e manusear peixes em aquaculturas *offshore*	4,5
UC00146	**13**	Acondicionar e manusear moluscos e crustáceos em aquaculturas *offshore*	4,5
UC00147	**14**	Executar operações de produção industrial de macroalgas em estruturas *offshore*	4,5
UC00148	**15**	Executar e monitorizar a alimentação de espécies aquícolas em estruturas *offshore*	2,25
UC00149	**16**	Executar o plano de monitorização ambiental em estruturas *offshore*	2,25
UC00121	**17**	Gerir o *stock* de alimentos na unidade aquícola	2,25
UC00122	**18**	Executar o plano de biossegurança na unidade aquícola	4,5
UC00123	**19**	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas na unidade aquícola	2,25
UC00124	**20**	Monitorizar o estado de saúde de espécies de peixes	2,25
UC00125	21	Monitorizar o estado de saúde de moluscos e crustáceos	2,25
UC00133	**22**	Avaliar a qualidade dos produtos aquícolas produzidos	2,25
UC00134	**23**	Implementar o sistema HACCP na exploração aquícola	2,25
UC00150	24	Efetuar a expedição de espécies produzidas em *offshore*	2,25
UC00130	**25**	Interagir em inglês em aquacultura	4,5
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	87,75

[6] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Para obter a qualificação de Técnico/a de Aquacultura *Offshore*, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais[7] correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC[8]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00131	01	Monitorizar e executar operações em unidades aquícolas de processamento do pescado	2,25
UC00031	02	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,5
UC00032	03	Elaborar o plano de negócios	4,5
UC00035	04	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
UC00138	05	Atuar em situações de emergência no sector aquícola	2,25
UC00139	06	Interagir em língua estrangeira em aquacultura	4,5
UC00113	07	Efetuar o cultivo e a manutenção de culturas auxiliares	4,5
UC00114	08	Acondicionar e manusear reprodutores de peixes, bivalves e crustáceos em maternidades	2,25
UC00115	09	Acondicionar e manusear ovos e larvas de peixes, bivalves e crustáceos em maternidades	2,25
UC00151	10	Executar operações elementares de navegação	4,5
UC00152	11	Executar as operações de rotina e os procedimentos de emergência necessários à execução do serviço de quartos de navegação	2,25
UC00153	12	Operar equipamentos de convés e apoiar as manobras do navio	2,25
UC00154	13	Executar as regras de RIEAM e do sistema IALA durante a navegação	2,25
UC00155	14	Executar operações básicas de confeção e de manutenção de artes de pesca	4,5
UC00156	15	Acondicionar, manusear e processar o pescado a bordo	2,25
UC00157	16	Executar operações de manuseamento, estiva e peamento da carga	4,5
UC00158	17	Adotar práticas de conservação e sustentabilidade do Oceano no setor marítimo	2,25
		Total de pontos de crédito da componente de formação tecnológica	114,75

[7] Poderão ser selecionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.
[8] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Anexo 3:

TÉCNICO/A DE SERVIÇOS MARÍTIMOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[9]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a de Serviços Marítimos**
DESCRIÇÃO GERAL	Executar tarefas de apoio à gestão em embarcações, designadamente as funções inerentes ao serviço de quartos de navegação, quartos de máquinas e ao serviço de convés e na casa da máquina, no âmbito das suas competências técnicas, tendo em conta a legislação marítima em vigor, as regras de segurança a bordo e as normas de sustentabilidade ambiental, segurança e saúde no trabalho e de segurança alimentar.

[9] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC[10]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00142	01	Executar operações simples de marinharia e de manutenção no convés	4,5
UC00151	02	Executar operações elementares de navegação	4,5
UC00152	03	Executar as operações de rotina e os procedimentos de emergência necessários ao serviço de quartos de navegação	2,25
UC00153	04	Operar equipamentos de convés e apoiar as manobras do navio	2,25
UC00154	05	Executar as regras de RIEAM e do sistema IALA durante a navegação	2,25
UC00155	06	Executar operações básicas de confeção e de manutenção de artes de pesca	4,5
UC00156	07	Acondicionar, manusear e processar o pescado a bordo	2,25
UC00157	08	Executar operações de manuseamento, estiva e peamento da carga	4,5
UC00159	09	Adotar práticas de segurança pessoal a bordo	2,25
UC00033	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,5
UC00160	11	Criar um plano de carreira na área marítima	2,25
UC00158	12	Adotar práticas de conservação e sustentabilidade do oceano no setor marítimo	2,25
UC00161	13	Executar operações de condução e manutenção de máquinas propulsoras	4,5
UC00162	14	Efetuar a manutenção e reparação de componentes mecânicos a bordo	2,25
UC00163	15	Executar operações de condução e manutenção de máquinas auxiliares a bordo	4,5
UC00164	16	Efetuar a operação, manutenção e reparação de instalações elétricas e eletrónicas a bordo	4,5
UC00165	17	Efetuar a operação, manutenção e reparação de sistemas de refrigeração e de ar condicionado a bordo	4,5
UC00166	18	Efetuar a operação e manutenção de sistemas pneumáticos e óleo-hidráulicos a bordo	4,5
UC00167	19	Executar as operações de rotina e os procedimentos de emergência necessários ao serviço de quartos de máquinas	2,25
UC00168	20	Executar operações complexas de marinharia	4,5
UC00169	21	Utilizar informação meteorológica durante a navegação	2,25
UC00170	22	Coordenar as operações de carga e descarga em navios	4,5
UC00171	23	Gerir operações de condução e manutenção de máquinas propulsoras e auxiliares	4,5
UC00143	24	Aplicar técnicas básicas de segurança pessoal e coletiva, de primeiros socorros e de prevenção e combate a incêndios a bordo	4,5
UC00144	25	Aplicar técnicas pessoais de sobrevivência e de proteção do navio e conduzir embarcações de salvamento	4,5
UC00172	26	Operar o equipamento de rádio das embarcações equipadas com GMDSS nas áreas A1 e A2 nacionais	2,25

[10] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

CÓDIGO UC[10]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00173	**27**	Aplicar vocabulário específico do setor marítimo em conversação em língua inglesa	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	94,5

Para obter a qualificação de Técnico/a de Serviços Marítimos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais[11] correspondentes ao total de 22,5 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC[12]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00174	**01**	Manusear e transportar mercadorias perigosas a bordo	2,25
UC00175	**02**	Executar técnicas básicas de natação	2,25
UC00032	**03**	Elaborar o plano de negócios	4,5
UC00176	**04**	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho a bordo de embarcações da atividade marítima	2,25
UC00056	**05**	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
UC00177	**06**	Operar com cartas náuticas eletrónicas	2,25
UC00178	**07**	Monitorizar e executar a observação de cetáceos na atividade marítimo-turística	2,25
UC00179	**08**	Efetuar navegação astronómica elementar	2,25
UC00180	**09**	Planear a viagem e efetuar navegação em águas restritas e costeiras	4,5
UC00181	**10**	Planear a viagem e efetuar navegação oceânica	2,25
UC00182	**11**	Efetuar navegação astronómica	4,5
UC00183	**12**	Coordenar e efetuar o governo e manobra da embarcação	2,25
UC00184	**13**	Aplicar técnicas de controlo de multidões, de assistência a passageiros e de gestão de crises a bordo de navios de passageiros	2,25
UC00185	**14**	Aplicar vocabulário específico do setor marítimo na casa da máquina em conversação em língua inglesa	2,25
UC00186	**15**	Analisar as novas energias e tecnologias usadas a bordo	2,25
		Total de pontos de crédito da componente de formação tecnológica	117

[11] Poderão ser selecionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.
[12] Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Aquicultura** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.