

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Clara-a-Nova e Gomes Aires e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Tornada e Salir do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 36
- Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Famalicão e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros 46

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos - Retificação 64

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 65
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global 93
- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 125
- Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global 155

– Acordo de empresa entre a NewRail - Restauração e Serviços, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	178
– Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros	182
– Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação	183
– Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação	184

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Alteração	185
--	-----

II – DIREÇÃO:

– SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Eleição	201
– Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Eleição	202
– Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Eleição	208
– Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição	213

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa - Alteração	216
– AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Revogação do cancelamento	217

II – DIREÇÃO:

– APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa - Eleição	218
– Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição ...	219

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição	220
– Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição	221

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Convocatória 223

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 224
- 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES 225

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO****CONVENÇÕES COLETIVAS****Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Clara-a-Nova e Gomes Aires e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins****Preâmbulo**

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

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

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

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

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

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, 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 que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

4- 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

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

2- Tolerância de ponto na Quinta-Feira Santa.

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 à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º 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 GeraisCláusula 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 partesCláusula 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Santa Clara-a-Nova e Gomes Aires, 6 de janeiro de 2025.

Pela União das Freguesias de Santa Clara-a-Nova e Gomes Aires:

Dário Martins Guerreiro, presidente da União de Freguesias.

Orlando Manuel Figueira Rodrigues, tesoureiro da União de Freguesias.

Cristina Isabel Gomes Casimiro, secretária da União de Freguesias.

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

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária.

Depositado em 28 de janeiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 17/2025, a fl. 81 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo 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 Junta de Freguesia de Alvalade presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Alvalade, adiante designado por empregador público e por outro, a totalidade dos trabalhadores do empregador público filiados no SINTAP, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 133 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 91/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 106, de 3 de junho de 2019, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao empregador público 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 empregador público 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 números 2 e 3 desta cláusula, se pelo empregador público 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 empregador público 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 empregador público trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

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

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas mensais de trabalho, pelo menos, com um mês de antecedência;
 - e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
 - f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
- 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
 - b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos;
 - 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- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.
- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

- 1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o empregador público 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 de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 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 14.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem três dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2017.

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

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

Cláusula 15.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- 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.

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

3- 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, 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.

Cláusula 16.^a

Feriado municipal e Carnaval

É atribuída tolerância de ponto no Feriado Municipal, dia de Carnaval e 24 de dezembro.

Cláusula 17.^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 na área da higiene urbana.

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 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

Cláusula 18.^a

Período experimental

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

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 90 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

Empregador Público: pode apresentar-se sob a forma de Freguesia;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de segurança e saúde no trabalho, o empregador público 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 empregador público e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

IV) Planificar a prevenção a todos os níveis do empregador público 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 empregador público;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador público;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo empregador público, 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 empregador público 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 empregador público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 22.^a**Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 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 23.^a**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a**Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao empregador público 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 empregador público perante:

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

Cláusula 25.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores represen-

tados no empregador público ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

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

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o empregador público 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 15 dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 21.^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 22.^a (Direito de formação) deste ACEP, o empregador público deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações 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 empregador público.

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

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

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

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

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

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha

exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Objetivos

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

- a)* O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b)* O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 19^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 27^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 31.^a

Competências

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho:

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

Cláusula 32.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

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

Cláusula 33.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 35.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 36.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao empregador público:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 38.^a

Locais para refeição

O empregador público coloca à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 39.^a

Primeiros Socorros

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 40.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 41.^a

Participação dos trabalhadores

1- O empregador público 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 empregador público, 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 42.^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.

Lisboa, 28 de janeiro de 2025.

Pelo empregador público:

Miguel Tomás Cabral Gonçalves, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Alvalade.

Pela associação sindical:

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

Sara Lia Salgado Graça Esteves Veiga, na qualidade de mandatária.

Depositado em 5 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2025, a fl. 82 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Tornada e Salir do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente 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 objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade para os municípios para, conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificações dos serviços que a União das Freguesias de Tornada e Salir do Porto presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e pessoal com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto e de acordo com a Lei supracitada, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

João Filipe Pereira Lourenço, na qualidade de Presidente da União das Freguesias de Tornada e Salir do Porto.

Pela Associação Sindical:

Ângelo Feijão Monforte, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e

bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3- O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Diário da República, nos termos previstos no LGTFP.

2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de um ano.

3- Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374º e 375 da LGTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 5.ª

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus

serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição dos representantes dos trabalhadores.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) horário rígido;
- b) horário desfasado;
- c) jornada contínua;
- d) trabalho por turnos;
- e) horário flexível.
- f) Meia jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como à associação sindical subscritora do presente ACEP.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LGTFP e em casos excecionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador adotante, 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- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Executivo da Junta de Freguesia, nos seguintes casos:

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

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo Dirigente.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de horário 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 obedece às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;

g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

i) 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, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores

de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

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

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 e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos 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 das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afeto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

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

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto.

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

Cláusula 14.^a

Trabalho Noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto no art.º 106º da LGTFP e os definidos nos artigos 204º a 207º do Código do Trabalho.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 16.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

3- prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º da LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

5- O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Cláusula 17.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.

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 da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 18.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

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

6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração. 7. Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 19.^a

Execução

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 20.^a

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respetivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 21.^a

Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregador Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores sem direito a voto. 3. Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

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

8- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 22.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 23.^a

Divulgação obrigatória

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2- O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 24.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Cláusula 25.^a

Segurança no Trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual.

União das Freguesias de Tornada e Salir do Porto, 29 de janeiro de 2025.

Pela empregador público:

João Filipe Pereira Lourenço, presidente da União de Freguesias de Tornada e Salir do Porto.

Pela associação sindical:

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

Ângelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 5 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 21/2025, a fl. 82 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Famalicão e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, significando designadamente 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 designada por LTFP, aprovada, em anexo, pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as Associações Sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados ACEP.

No dia 16 de junho de 2015 foi assinado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, entre o Município de Vila Nova de Famalicão e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 130, de 7 de julho de 2015, documento que importa rever e atualizar, acompanhando a nova realidade sentida na vida profissional e pessoal dos/as trabalhadores/as, bem como as alterações do quadro legislativo, com vista ao estabelecimento de medidas que conciliem a vida pessoal e familiar com a vida profissional dos/as trabalhadores/as, indo ao encontro das suas necessidades e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Também, no âmbito de um processo de negociação coletiva, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte apresentaram propostas e ambos manifestaram interesse em celebrar acordos coletivos de trabalho com o Município de Vila Nova de Famalicão.

Neste sentido, ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 364.º e da alínea a), do n.º 2, do artigo 27.º, ambos da LTFP, as partes estabelecem o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado ACEP, que substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 130, de 7 de julho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Público, adiante abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos/às trabalhadores/as do Município de Vila Nova de Famalicão, adiante designado por MVNF, filiados/as nos sindicatos outorgantes do presente acordo, bem como a todos/as os/as que venham a filiar-se nestes sindicatos durante a sua vigência.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor e aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo MVNF, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para os efeitos previsto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos/as pelo presente Acordo, aproximadamente, 301 trabalhadores/as.

4- O Acordo aplica-se ainda aos/às restantes trabalhadores/as integrados/as em carreira, ou em funções, no MVNF que a ele não se oponham no prazo de 15 dias a contar da sua data de entrada em vigor, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com vigência de um ano, renovando-se por iguais períodos, e revoga o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, publicado no *Diário da República*, n.º 130, 2.ª série, de 7 de julho.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor, designadamente nos artigos 373.º e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.ª, o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Sem prejuízo de outras disposições deste Acordo, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal diário de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, compreendido entre uma e duas horas, podendo, mediante acordo entre o/a trabalhador/a e o respetivo dirigente, ser reduzido para 30 minutos.

3- Os/as trabalhadores/as não podem prestar mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho, podendo, no entanto, ser prestadas 6 (seis) horas consecutivas de trabalho, mediante acordo entre o/a trabalhador/a e o MVNF.

4- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo da modalidade de horário flexível e isenção de horário.

5- O MVNF não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e comunicadas às estruturas sindicais, ou delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o MVNF recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

8- Sem prejuízo do disposto no n.º 6, se pelo MVNF, ou pelo trabalhador, surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, salvaguardado o direito a compensação económica resultante do acréscimo de despesas para os trabalhadores, quando devidamente justificadas.

9- Havendo trabalhadores do MVNF pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Meia Jornada;

- e) Horário desfasado;
- f) Horário específico;
- g) Trabalho por turnos;
- h) Trabalho noturno.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, para além dos horários previstos na cláusula anterior, o MVNF, ouvidos/as os/as trabalhadores/as envolvidos/as, poderá fixar horários específicos para determinado conjunto de serviços ou trabalhadores/as, fixando-se, sempre que o normal funcionamento do serviço o permita, nomeadamente, o seguinte horário específico:

a) De segunda a quinta-feira: das 09:00 horas às 18:00 horas, com intervalo de descanso, preferencialmente, de uma hora e nunca inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, a gozar entre as 11:45 horas e as 14:30 horas, de acordo com as orientações dos respetivos dirigentes;

b) À sexta-feira: das 09:00 horas às 12:00 horas.

3- A requerimento do/a trabalhador/a e por despacho do Presidente da Câmara, ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Na parentalidade;

b) A trabalhadores/as estudantes;

c) Aos/às trabalhadores/as que exerçam funções, que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

Cláusula 7.^a

Horário Flexível

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, adiante abreviado por CT, aprovado, em anexo, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

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

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

a) A prestação de trabalho pode, mediante acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico, ser efetuada entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:30 horas às 16:30 horas;

b) Sem prejuízo do disposto no n.º 2, da cláusula 3.^a, a interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

d) Verificando-se a existência de excesso horas, ou débito de horas, no final do período de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao limite da duração média diária de trabalho;

e) A não compensação de um débito de horas, nos termos da alínea anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho e será reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Meia Jornada

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 114.º-A da LTFP, a meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A meia jornada é requerida pelo trabalhador por escrito e não pode ter a duração inferior a um ano.

3- Para o trabalhador beneficiar desta modalidade de horário é necessário que reúna um dos seguintes requisitos:

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

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

4- Na adoção da meia jornada é obrigatória a presença do/a trabalhador/a no local de trabalho pelo menos 3 dias por semana.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua só deve ser adotada quando a pretensão do trabalhador não é possível de ser alcançada mediante a adoção da modalidade de horário específico, ou horário flexível, e consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho, devendo o trabalhador, tendencialmente, permanecer nas instalações do serviço.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando o período de descanso seja efetuado fora das instalações do local de trabalho, o mesmo deverá ser registado com recurso ao método de registo biométrico, excetuando-se os casos em que as funções estejam a ser exercidas fora das instalações/serviços Municipais e não existam nas imediações registos biométricos disponíveis.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário com a duração de 30 minutos.

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

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

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

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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

e) Trabalhador estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 115.º da LTFP, considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os/as trabalhadores/as ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

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

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

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

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

7- Aos/às trabalhadores/as que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, é obrigatório ser-lhes assegurado nas próprias instalações o espaço adequado para esse efeito.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores/as 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.

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo MVNF, quer do médico do/a trabalhador/a;

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, aquele que é realizado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia, ou a redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho, cabendo a escolha ao/à trabalhador/a.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os/as trabalhadores/as titulares de cargos dirigentes e que chefiem Equipas Multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o MVNF, os/as trabalhadores/as integrados/as nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Especialista de Informática;

c) Coordenador Técnico;

d) Outros/as trabalhadores/as, cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas maioritariamente fora dos limites dos horários normais de trabalho, dependendo de acordo entre as partes.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- Os/as trabalhadores/as isentos/as de horários de trabalho não estão sujeitos/as aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos dias de feriados,

ao período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

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

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

7- O disposto nesta cláusula não isenta o/a trabalhador/a do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado fora do local onde o/a trabalhador/a está afeto.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia de feriado, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto no artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 13.ª

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores/as, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou a quem tenha esta competência delegada, ouvidas as partes.

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

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador/a, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o MVNF, carecendo sempre de solicitação e autorização prévia, por escrito, exceto por motivo de força maior, devendo o respetivo dirigente fazer essa solicitação, no prazo de 5 (cinco) dias que antecedem a data da sua realização.

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

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

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

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado, quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios, e não se justifique a admissão de trabalhador/a, é de 200 horas.

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

Cláusula 16.^a

Interrupção ocasional

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

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

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

Cláusula 17.^a

Teletrabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 165.º a 171.º do Código de Trabalho, para efeitos da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do MVNF, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica, tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- A duração inicial do acordo escrito entre o MVNF e o/a trabalhador/a que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos até ao limite de três anos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, podendo ainda cessar, durante os primeiros 30 dias de execução.

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

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

CAPÍTULO III

Férias, Faltas e Dispensas

Cláusula 18.^a

Férias

1- O/a trabalhador/a ao serviço do MVNF tem direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, a que acresce mais um dia de férias por cada 10 anos de serviço, nos termos da LTFP.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem dias úteis de férias, ao/a trabalhador/a que tenha tido avaliação positiva no último período avaliativo, desde que não tenha faltas injustificadas, nos seguintes termos:

- a) A partir de 01 de janeiro de 2025, dois (2) dias úteis;
- b) A partir do dia 01 de janeiro de 2026, ao disposto na alínea anterior, acresce um (1) dia útil;

3- O disposto no número anterior aplica-se ainda a trabalhadores/as não avaliados por estarem a desempenhar funções em comissão de serviço em cargos dirigentes e em Equipas Multidisciplinares, por estarem nomeados nos Gabinetes de Apoio, ou que estejam a desempenhar funções em cedência de interesse público.

4- O acréscimo ao período de férias previsto nos números anteriores, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias e deve ser gozado até ao termo de cada ano civil, por acordo, ou, na sua falta, determinado pelo respetivo dirigente, não podendo, em caso algum, transitar para o ano seguinte, nem ser substituído por compensação.

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

Cláusula 19.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O/a trabalhador/a tem direito, mediante comunicação prévia, 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, o gozo da dispensa deverá ser efetuado no dia útil imediatamente seguinte;

b) Caso o dia de aniversário coincida com o gozo de período obrigatório de férias, aplicar-se-ão as regras previstas na alínea anterior, isto é, a dispensa deverá ocorrer imediatamente a seguir ao término das férias, ou, por motivos de conveniência de serviço, no dia útil imediatamente seguinte;

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

2- O disposto no número anterior produz efeitos a 01 de janeiro de 2025.

3- Aos/às trabalhadores/as que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março ou no dia útil imediatamente seguinte.

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

5- Faltas por doação de sangue:

a) O/a trabalhador/a que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

CAPÍTULO IV

Segurança e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 20.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

b) Empregador Público (EP): O Município de Vila Nova de Famalicão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, por força da remissão do artigo 15º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de Segurança e Saúde no Trabalho, adiante designada por SST, o MVNF 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 SST;

b) Assegurar a todos/as os/as trabalhadores/as, 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 MVNF e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do MVNF 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/as trabalhadores/as, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo MVNF;

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

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

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos/as trabalhadores/as 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, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos/as trabalhadores/as 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/as 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/às trabalhadores/as, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho,

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

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos/às trabalhadores/as;
- xiv) Garantir que os/as trabalhadores/as 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/às trabalhadores/as, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, dos/as próprios/as trabalhadores/as, 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 SST, 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/às seus/suas trabalhadores/as o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 22.^a

Deveres dos/as trabalhadores/as

- 1- Constituem obrigações dos/as trabalhadores/as:
 - 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 MVNF;
 - 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 MVNF, 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 MVNF 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/as trabalhadores/as ou de terceiros.
- 2- Os/as trabalhadores/as não podem ser prejudicados/as 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/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos/as trabalhadores/as no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não ex-

cluem a responsabilidade do MVNF pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 23.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, bem como os/as trabalhadores/as 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 24.^a

Direito de formação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as 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 MVNF, tendo em conta a dimensão do serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os/as trabalhadores/as 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 MVNF, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o/a trabalhador/a.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o MVNF, 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/das trabalhadores/as no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 25.^a

Direito de representação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as vinculados/as ao MVNF têm direito a eleger e ser eleitos/as representantes dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as eleitos/as no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos/as os/as trabalhadores/as do MVNF perante:

- a) Os/as próprios/as trabalhadores/as;
- 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 26.^a

Representantes dos/as trabalhadores/as

1- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democrati-

camente, por voto secreto e direto dos/as trabalhadores/as, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

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

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

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

Cláusula 27.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- O MVNF 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 28.^a

Crédito de Horas

1- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao MVNF, por escrito e com uma antecedência mínima de 5 dias, salvo motivo atendível.

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

Cláusula 29.^a

Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores/as sujeitos/as 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 segu-

rança dos/as trabalhadores/as;

- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores/as para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores/as responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, 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/as representantes dos/as trabalhadores/as têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

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

1- O MVNF, sempre que possível, colaborará com os/as representantes dos/as trabalhadores/as, colocando à sua disposição os meios materiais e técnicos necessários, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 23.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos/as trabalhadores/as 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 24.^a (Direito de formação) deste ACEP, o MVNF deve proporcionar condições para que os representantes dos/as trabalhadores/as recebam formação adequada.

4- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações no decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 31.^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/as trabalhadores/as;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 21.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) Informar e formar os/as trabalhadores/as e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as, em conformidade com o disposto cláusula 29.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 33.^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/as com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os/as demais trabalhadores/as;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos/as trabalhadores/as, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

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

Cláusula 34.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 36.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual, doravante designados EPI, todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um/a trabalhador/a 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 MVNF:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos/às trabalhadores/as os EPI's, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os/as trabalhadores/as sobre a correta utilização dos respetivos EPI's;
- c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo/a trabalhador/a a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do MVNF, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI's 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- 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/as trabalhadores/as.

Cláusula 38.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O MVNF obriga-se a instalar os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as.

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

Cláusula 39.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 40.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador/a 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 MVNF 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, 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 V

Disposições Finais

Cláusula 42.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 43.^a

Participação dos/as trabalhadores/as

1- O MVNF compromete-se a reunir periodicamente com a/as associação/ões sindical/ais subscritora/s para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos/às trabalhadores/as.

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 MVNF, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 44.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 45.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por um membro de cada sindicato subscritor e igual número pela entidade empregadora.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (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 mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Casos omissos

Todas as matérias não reguladas no presente Acordo, bem como os casos omissos, serão regidos pela lei geral aplicável, designadamente, pelas normas previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.

Vila Nova de Famalicão, 31 de janeiro de 2025.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Vila Nova de Famalicão:

Mário de Sousa Passos, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão.

Pelas associações sindicais:

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

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP, nos termos conjugados dos artigos 13.º, alínea e) e 62.º, número 2 dos estatutos do SINTAP.

Manuel da Silva Braga, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do SINTAP, nos termos conjugados dos artigos 13.º, alínea e) e 62.º, número 2 dos estatutos do SINTAP.

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

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de tesoureiro, membro da direção nacional e mandatário do STAL, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Vitor Emanuel Pinheiro Antunes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de coordenador e membro da direção do STFPSN.

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, na qualidade de membro da direção do STFPSN.

Depositado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2025, a fl. 82 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, encontra-se publicada a constituição da comissão técnica mencionada em epígrafe, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 168, onde se lê:

«(...)

1- (...)

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

(...)

– Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

– Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;

(...)

3- (...)

(...))»

Deve ler-se:

«(...)

1- (...)

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

(...)

– Um assessor nomeado pela União Geral de Trabalhadores (UGT);

– Um assessor nomeado pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN);

(...)

3- (...)

(...))»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e n.º 17, de 8 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares (ALIF) que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2- O presente CCT abrange um universo de 230 empresas a que correspondem 8860 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.
- 4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária do presente CCT, vigoram de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025, sendo revistas anualmente.
- 5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

- 1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.
- 2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.
- 3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2- Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

1- Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinja 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2- Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3- As categorias profissionais designadas por 3.^a e 2.^a serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos

atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Cobrança de quotização sindical

1- As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido é entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.^a

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo-se observar

um intervalo, que não poderá ser inferior a meia horta nem superior a duas horas, de modo que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os(as) trabalhadores(as) beneficiarão de uma pausa diária de 10 minutos, gozada não necessariamente em simultâneo, que contará como tempo efectivo de serviço, em período a determinar pela entidade empregadora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não será a pausa diária considerada tempo de serviço efectivo, caso durante a mesma, se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

- a) Os(as) trabalhadores(as) não estiverem obrigados a permanecer no local habitual de trabalho;
- b) Os(as) trabalhadores(as) não estiverem obrigados a permanecer disponíveis para prestar trabalho normal, em caso de necessidade, a pedido da entidade empregadora.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

3- Os turnos devem, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração diária de trabalho de cada turno não pode ultrapassar as dez horas, sendo a duração do trabalho semanal definida em média com um período de referência de quatro meses.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira:

a) No regime de laboração em três turnos, quatro equipas, o dia de descanso semanal obrigatório pode ser observado num outro qualquer dia da semana, mediante comunicação da escala de rotação de turnos, mas devendo coincidir com o domingo num período de quatro semanas.

6- No horário de três turnos, os intervalos para refeição de duração serão de trinta minutos, não podendo todavia prejudicar o normal funcionamento da produção da empresa:

a) Estes intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- Regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);
- Regime de três turnos rotativos;
- Regime de dois turnos rotativos.

8- O subsídio de turno não deverá ser:

– Inferior a 25 % - No regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

– Inferior a 15 % - No regime de três turnos rotativos;

– Inferior a 8 % - No regime de dois turnos rotativos;

– Integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável e não havendo oposição da entidade patronal, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

10- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

Excetua-se desta obrigação o trabalho sazonal.

11- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

Cláusula 18.^a**Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;
- b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;
- c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
- e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;
- f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 23.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 19.^a**Banco de horas**

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alí-

neas *d*) e *e*) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 20.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas, as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, até 10 % da retribuição base auferida.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1- Dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

3- Não é devido o acréscimo a que se refere o número anterior no caso de ser devido subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, o qual não deverá exceder o limite de:

a) Duas horas diárias em dia normal de trabalho;

b) Dez horas semanais (excepto actividades sazonais, como a congelação e transformação de produtos hortícolas, pela incerteza dos fluxos de matérias-primas);

c) Duzentas horas anuais.

3- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) Em dia normal de trabalho - 50 % da retribuição normal na 1.^a hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Em dia de descanso semanal, complementar e feriados - 100 % da retribuição normal.

4- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, e apenas neste, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas mensais

1- A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2- A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4- A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 25.^a

Prémios

1- As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2- Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3- O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4- O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5- Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 26.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

a) Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

$$RD = \frac{RV}{30}$$

b) Retribuição diária - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM = Retribuição mensal;

HS = Horário semanal.

Cláusula 27.^a**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam predominantemente, as suas atividades nas câmaras frigoríficas, terão direito a um subsídio mensal de 45,00 €.

Cláusula 28.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VI

DeslocaçõesCláusula 29.^a**Deslocações**

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço 5,50 €;
- Almoço ou jantar 13,50 €;
- Ceia 7,50 €;
- Dormida - Contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 61,00 €.

Cláusula 30.^a**Utilização de Veículo pelo trabalhador**

1- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem á entidade patronal, salvo quando resultantes de negligencia, incúria ou embriaguês do condutor comprovados judicialmente.

2- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,40 €.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 36.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

3- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
- c) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
- d) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
- e) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
- f) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- i) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- k) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- l) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
- m) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
- n) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
- o) As que por leis sejam como tal consideradas.

- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova das faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção de doença;
 - b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de dezembro, se autorizado;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 40.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 40.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.
- 5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave e o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.^a

Impedimento prolongado

- 1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.
- 2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.
- 3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.
- 4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer tem-

porariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 46.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 47.^a

Proteção na parentalidade

- 1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - k) Faltas para assistência a neto;
 - l) Licença para assistência a filho;
 - m) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 48.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 38.º-A - Falta por luto gestacional;
- d) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 49.^a**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe exclusivos previstos no clausula 80.º deste CCT.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da clausula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12

são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 50.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 51.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 52.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 53.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

- f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
 - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
 - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
 - d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
- 5- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
- 6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 54.^a

Trabalho de menores

- 1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.
- 2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.
- 3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Noção de trabalhador-estudante:
- a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.
- 2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:
- a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;
 - b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito

a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1- Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5- É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança;
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos.

CAPÍTULO XI

Das sanções disciplinares

Cláusula 57.^a

Sanções

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 58.^a

Direito à actividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 60.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 61.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 62.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores: seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 63.^a

Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a**Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 65.^a**Direito a informação e consulta**

1- Os delegados, as comissões sindicais ou intersindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 66.^a**Reuniões fora do horário normal**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a**Reuniões durante o horário normal**

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 68.^a

Reuniões com entidade patronal

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julgarem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 69.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 70.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1

representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 73.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 74.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 73.^a, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacto das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 76.^a

Informação e consulta

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT, na qualidade de outorgantes deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para

a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/distribuidor - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Amanhador(a) - É o/a trabalhador(a) que, amanhã e prepara o peixe, podendo excecionalmente, na ausência do manipulador ou no caso de afluência de trabalho, ajudar a transportar as caixas até às viaturas de transporte, podendo ainda executar tarefas complementares e compatíveis com a sua função.

Apontador(a)/conferente - É o/a trabalhador(a) que controla e regista as entradas e saídas de matérias - primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respetivo.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro(a) - É o/a trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respetivas notas e executa-as, cortando, separando, contando ou medindo mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o

preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respetivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

Chefe de controlo de qualidade - É o/a trabalhador(a) habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o/a trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas - É o/a trabalhador(a) que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa, podendo substituir pontualmente, em caso de necessidade inspetores de vendas, promotores/prospectores e vendedores.

Comprador(a) de peixe - É o/a trabalhador(a) que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

Controlador(a) da qualidade - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director(a) de produção - É o/a trabalhador(a) responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado(a) - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado(a) geral - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

Fiel de armazém - É o/a trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro(a) - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termo fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro(a) - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Manipulador - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos inerentes à manipulação e movimentação do pescado, desde a sua aquisição até final da sua confeção para a entrega, podendo, quando necessário, ajudar a transportar as caixas até às camionetas. Poderá ainda executar tarefas complementares compatíveis com as suas funções. No exercício das suas funções poderá conduzir máquinas e aparelhos específicos, desde que habilitado para o efeito.

Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara insta-

lações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas, bem como efetuar cargas e descargas.

Motorista/vendedor/distribuidor - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Procede ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante - É o/a trabalhador(a) que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador(a) de produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor(a)/promotor (a) - É o/a trabalhador(a) que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico(a) administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios

periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Técnico(a) de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Trabalhador(a) auxiliar - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

Trabalhador(a) de fabrico - Produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

Vendedor(a) - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Pode efetuar vendas por telefone. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Poderá proceder a cobranças, bem como recolher informações da concorrência relacionadas com a sua atividade de venda.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
I	Director(a) de produção	1 128,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado(a) geral	1 023,00 €
III	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado(a) Técnico(a) de manutenção	938,00 €
IV	Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de secretariado	928,00 €

V	Assistente administrativo(a) Caixa Comprador(a) de peixe Fiel de armazém Fogueiro(a) de 1. ^a Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador(a) de manutenção de 1. ^a Subchefe de secção	918,00 €
VI	Apontador(a) conferente Caixeiro Controlador(a) de qualidade Fogueiro de 2. ^a Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador(a) de manutenção de 2. ^a Vendedor(a)	889,00 €
VII	Ajudante de motorista/distribuidor(a) Operador(a) de armazém Repositor(a)/promotor(a) Trabalhador(a) de fabrico - Produtos congelados	884,00 €
VIII	Amanhador(a) Guarda/porteiro(a) Manipulador(a) Preparador(a) de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	872,00 €
IX	Estagiário(a) Trabalhador(a) auxiliar	870,00 €
X	Praticante/aprendiz	815,00 € *

* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 23 de janeiro de 2025.

Pela ALIF - Associação da Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares:

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado a 11 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 32/2025, 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

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e n.º 16, de 29 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Divisão de hortofrutícolas e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2-O presente CCT abrange um universo de 35 empresas e de 2270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

- 1-Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2-O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3-A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.
- 4-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram desde 1 de janeiro de 2025, sendo revistas anualmente.
- 5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^a**Noção e duração do período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores diretamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efetuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará diretamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6- No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respetivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4- Os praticantes e estagiários ascenderão às respetivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 2.^a a 1.^a ao fim de três anos e de 1.^a a principal ao fim de cinco anos.

6- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no ato da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respetiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Segurança Social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 €, por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respetivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2- Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho - Horário móvel - Definição e princípio geral

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

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 25.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 23.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a empresa respetiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efetivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 27.^a

Limites de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 200 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2-Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

1-Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2-O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1-Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2-Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1-Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2-Considera-se também como noturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno de pelo menos 3 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

1-Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2-A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3-Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho noturno.

4-Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 31,50 €.

5-A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6-A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \text{Remuneração mensal} \times 12,52 \times \text{horário semanal}$$

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1-O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho noturno

O trabalho noturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;

b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

3- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5- Este subsídio será pago até 15 de dezembro.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades aos trabalhadores que delas beneficiavam nas empresas em que trabalhavam e que estavam consagradas nas convenções do sector anteriores ao presente CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 39.^a

Período e época de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, exceto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2- A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fracionado em períodos, para que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias já vencido e respetivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respetivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respetivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com exceção dos dias referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 da cláusula 39.^a, e deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efetivo das férias.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respetiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 45.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k) As que por leis sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 47.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 6- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;
 - b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;
 - c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 52.^a**Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 53.^a**Caducidade de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 350.º a 380.º - Modalidade de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigo 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 54.^a**Indemnização por despedimento**

É sempre devida ao trabalhador a indemnização prevista na lei.

Cláusula 55.^a**Reestruturação dos serviços**

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 57.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 58.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção

do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 59.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 38.º-A - Falta por luto gestacional;

d) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 60.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe exclusivos previstos no cláusula 80.^a deste CCT.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 61.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 63.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 64.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 66.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aula pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 67.^a

Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 68.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,40 € por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço - 5,00 €;
- Almoço ou jantar - 16,00 €;
- Ceia - 10,80 €.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou de 0,36 €/km, quando transportado em viatura própria;

d) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h39 e as 21h30, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0h00 e as 5h00.

7- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 69.^a**Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respetiva Segurança Social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 67.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condições necessárias para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 70.^a**Seguro do pessoal deslocado**

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 71.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 6,00 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efetivamente trabalharem antes e depois da refeição. Cláusula 69.^a Infantários para filhos dos trabalhadores. A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 72.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 74.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e iguais ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 76.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 77.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 78.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 79.^a**Reuniões com a entidade patronal**

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantesCláusula 80.^a**Interpretação e integração do contrato de trabalho**

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a Associação nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Industria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 81.^a**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 82.^a**Funcionamento e deliberações**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, outra parte e à DGERT/MTSSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante da DGERT/MTSSS, sem direito a voto.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 83.^a**Reclassificações**

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respetivas funções.

Cláusula 84.^a**Trabalho fora da campanha**

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 85.^a**Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 86.^a**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva diretamente o diretor-geral.

Afinador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente técnico(a) agrícola - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração direta da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz(a) - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, de-

signadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente agrícola - É o(a) trabalhador(a) agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respetivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respetivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Controlador(a) de produção - É o(a) trabalhador(a) que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stock* incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador(a) de vasilhame de parque - É o(a) trabalhador(a) que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua coinfecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Diretor(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direções de serviços.

Diretor(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as diretrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as atividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Empregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as atividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) de campo - É o(a) trabalhador(a) agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em diretivas gerais bem definidas e dirige diretamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Engarrafador(a)-enfrascador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Formulador(a) ou preparador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Guarda ou rondista - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de aparelhos de precisão - É o(a) trabalhador(a) que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos e outros.

Monitor(a) de grupo - É o(a) trabalhador(a) indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador(a)-ajustador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete -lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial eletricitista - É o(a) trabalhador(a) eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador(a) - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extração e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

Operador(a) semiquualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operadores semiquualificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boudes), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacines, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e coletor geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ingressar na respetiva categoria profissional.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnica;
- b) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnica;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

- d) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- e) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- f) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- g) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- h) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;
- i) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Tem atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) É primeiro nível de supervisão direta e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Proceda à coordenação completa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;
- c) Proceda a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direção de atividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário(a) de direção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro(a) civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Técnico(a) administrativo(a) - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o plano oficial de contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados

e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador(a) indiferenciado(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tratorista agrícola - É o(a) trabalhador(a) que opera com tratores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
1	Diretor(a)-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 415,00 €
2	Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral Diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 210,00 €
3	Adjunto(a) do(a) diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau IV)	1 195,00 €
4	Chefe de serviços Profissional de engenharia (grau III)	1 085,00 €
5	Profissional de engenharia (grau II) Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Tesoureiro(a)	995,00 €
6	Agente técnico(a) agrícola Analista Assistente administrativo(a) principal Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado(a) de armazém Profissional de engenharia (grau I) Secretário(a) de direção	945,00 €
7	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Assistente agrícola Caixa Fiel de armazém Fogueiro(a)	925,00 €

7	Formulador(a) ou preparador(a) Mecânico(a) de aparelhos de precisão Mecânico(a) de automóveis Montador(a)-ajustador(a) de máquinas Motorista de pesados Oficial eletricista	925,00 €
8	Afinador(a) de máquinas Agente técnico(a) agrícola (até dois anos) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Controlador(a) de produção Cozinheiro(a) Operador(a) qualificado Promotor(a) de vendas Vendedor(a)	913,00 €
9	Conferente Motorista de ligeiros Serralheiro(a) civil Serralheiro(a) mecânico	895,00 €
10	Ajudante de motorista Caixeiro(a) Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Controlador(a) de vasilhame de parque Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos Lubrificador(a) Operador(a) semi-qualificado Telefonista	885,00 €
11	Encarregado(a) de campo Guarda ou rondista Monitor(a) de grupo Porteiro(a) Preparador(a) de laboratório Tratorista agrícola	878,00 €
12	Empregado(a) de refeitório Engarrafador(a)-enfrascador(a) Trabalhador(a) indiferenciado Trabalhador(a) de serviços auxiliares	873,00 €
13	Aprendiz (qa) Estagiário(a) Praticante	870,00 €

Lisboa, 23 de janeiro de 2025.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado a 11 de fevereiro de 2025, a fl. 87 do livro n.º 13, com o n.º 29/2025, 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

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente contrato coletivo, adiante designado por CC obriga, por um lado, as empresas que em Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na organização sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

3-O âmbito profissional é o constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia, revisão e caducidade**

1-O presente CC entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2025.

2- Decorrido o prazo de vigência inicial, o CC renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- Havendo denúncia, o CC renova-se por um período de um ano.

4- Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses, nos termos dos números 4 e 5 do artigo 501.º do Código do Trabalho em vigor.

5- Decorridos os prazos previstos nos números três e quatro da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;

b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

6- Esgotado o prazo referido no número 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de

trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo entre as partes ou, na sua falta, os já reproduzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho.

7- A revisão deste CC, na parte que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, será feita anualmente, sendo para o efeito admissíveis a apresentação de propostas de revisão desde que decorridos nove meses contados a partir da data de início de vigência da última tabela salarial em vigor.

8- A denúncia deste CC, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no número 1 da presente cláusula.

9- As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

10- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

11- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 anos ou, sendo o trabalhador menor, a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de disposições excepcionais previstas na lei.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente, desde que não exista qualquer registo desfavorável de âmbito disciplinar, mediante conclusão de processo disciplinar devidamente instaurado pela respetiva entidade empregadora nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

Forma de contrato de trabalho

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determine o contrário.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;
- b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;
- c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, estágio profissional, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CC e da lei;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores;
- f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CC e da lei;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CC;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 28.^a;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CC, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CC.

Cláusula 10.^a

Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo I e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 12.^a**Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

- 1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.
- 2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como atividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.
- 3- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 13.^a**Período e horário de trabalho**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
- 2- Dentro dos condicionalismos previstos neste CC, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.
- 3- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 14.^a**Adaptabilidade**

- 1- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.
- 2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a 10 semanas.
- 3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 10 semanas for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.
- 4- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas sindicais.
- 5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.
- 6- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.
- 7- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.
- 8- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

Cláusula 15.^a**Banco de horas**

- 1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com 5 dias úteis de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 5 dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, previsto na cláusula 22.^a

9- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

10- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

11- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

12- sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora diligenciará no sentido de proporcionar outro meio de transporte para o efeito. Caso contrário, sendo impossível, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

14- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório.

2- Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3- Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4- Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5- O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6- Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação direta com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da atividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Por acordo escrito pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.
- 2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.
- 3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.
- 4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

- 1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.
- 2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de sessenta dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual a entidade empregadora tomará obrigatoriamente uma decisão quanto à promoção, ou não, à categoria em que foi colocado a título experimental.
- 3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador.
- 4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.
- 5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 19.^a

Remuneração por substituição temporária

- 1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.
- 2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Tempo parcial

- 1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.
- 2- A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.
- 3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.
- 4- A duração do trabalho convencional só pode ser modificada por acordo entre as partes.
- 5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.
- 6- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respetivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respetiva categoria profissional, ou, na falta desta, à fixada para a respetiva categoria na tabela anexa a este CC.
- 7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efetivo.

8- O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

- a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;
- b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CC.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar por necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar ou salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 22.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 60 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetuado.

3- O trabalho normal noturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

Cláusula 24.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser

contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

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

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 56,32 €.

Cláusula 26.^a

Organização do trabalho por turnos

1- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, competirá à entidade empregadora fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

2- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CC.

3- Os trabalhadores cuja atividade tenha um carácter ambulatório ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 60.^a

3- Para efeitos do número anterior, tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, o alojamento.

Cláusula 29.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2- As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3- Se a entidade empregadora e o trabalhador assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.
- 3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até trinta de junho do ano subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 5- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 anteriores.

Cláusula 32.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

- 1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro ou por período inferior em diferente época do ano.
- 2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

- 1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.
- 2- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 34.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

Cláusula 35.^a

Cumulação de férias

- 1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 36.^a

Marcação

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respetivo gozo antecipado.
- 2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.
- 3- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.
- 4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.
- 5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 6- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 31.^a do presente CC.

Cláusula 38.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a
- 2- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 3- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 39.^a

Interrupção

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser compensado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4- O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

5- A prova da situação de doença prevista nos termos do número 3 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CC, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 41.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere ao empregador o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Feriados e faltas

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são, para todos os efeitos considerados os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;
- b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Conceito de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 45.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 48.^a**Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 49.^a**Retribuição**

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CC, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- Para efeitos deste CC, a retribuição é integrada pela retribuição de base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas retribuições variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

3- As retribuições de base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo IV do presente CC.

4- Para todos os efeitos previstos neste CC, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 50.^a**Retribuição mista**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CC para a respetiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver diretamente ligada às vendas efetuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efetuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 51.^a**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CC têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro ou até 15 de dezembro.

3- Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efetivo no ano civil a que respeitar.

Cláusula 53.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicite.

Cláusula 54.^a

Subsídio de domingo

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a no que respeita ao descanso semanal, os trabalhadores, cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 26,25 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 4,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento de valores será atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de montante correspondente a pelo menos 5 % do nível salarial IX.

2- Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas.

3- No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 57.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 59.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação da Segurança Social;
- c) O certificado de trabalho só pode conter outras referências que não as indicadas na alínea a) do presente artigo a pedido expresso do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização prevista na legislação em vigor, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;
- b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor da indemnização será o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CC.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infração, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.
- 3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

- 1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.
- 2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela entidade empregadora ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.
- 3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:
- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a esta convenção ou previstas na lei;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício, ou da data de apresentação da candidatura, às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

- 1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CC ou na lei.
- 2- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis.
- 3- A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.
- 4- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 66.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para proceder ao despedimento, tem a entidade empregadora de efetuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 67.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 68.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CC e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 69.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 70.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 71.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 72.^a**Direito à informação**

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CC.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho**Parentalidade**Cláusula 73.^a**Proteção na parentalidade**

Para efeitos do regime de proteção na parentalidade, aplica-se o previsto nos termos da lei.

Cláusula 74.^a**Trabalho de menores**

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais ações de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

Cláusula 75.^a**Trabalhador-estudante**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A entidade empregadora obriga-se a dispensar até 6 horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou remuneração os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

3- A entidade empregadora poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

5- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

6- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade empregadora a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

7- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade empregadora comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

Cláusula 76.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Cláusula 77.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

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

Cláusula 79.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 80.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto.

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

3-Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

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

Cláusula 81.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1-Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2-A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3-As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 82.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1-Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2-O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3-O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Benefícios complementares

1-As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de Segurança Social ou outros benefícios de índole social.

2-A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objetivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3-Mantêm-se, no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador, os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CC.

CAPÍTULO XIII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1-As empresas assegurarão diretamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2-O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3-Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério competente para a área laboral para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 10 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 86.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CC pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 87.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente CC não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo coordenador - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - Trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico, serralheiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de cozinha - Trabalhador/a que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação de refeições.

Chefe de departamento - Trabalhador/a que, numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m², organiza, controla e dirige as atividades de um departamento sob a orientação de um diretor de loja.

Chefe de secção/operador/a encarregado/a - Trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stock* e pela conta de exploração.

Chefe de serviços - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Coordenador/a de lojas - Trabalhador/a responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador/a de carnes verdes - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cortador/a de carnes verdes coordenador - Trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

Cozinheiro/a - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a-geral - Trabalhador/a responsável perante o conselho de administração ou gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de atividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Diretor/a de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Diretor/a de serviços - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

Empregado/a de serviços externo - Trabalhador/a que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado/a de loja A - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a 6.

Encarregado/a de loja B - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Gerente de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor/a do cliente - Trabalhador/a que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospeção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Gestor/a de produto - Trabalhador/a que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial; seleciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de ações promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador/a auto - Trabalhador/a que num centro auto de uma unidade comercial, desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador/a auto qualificado/a - Trabalhador/a que, num centro auto de uma unidade comercial, para além de desempenhar todas as tarefas de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Operador/a de armazém - Trabalhador/a responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Operador/a de «call center» - Trabalhador/a que no serviço de televenda, receciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Operador/a de informática - Trabalhador/a que efetua a instalação de *software* de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado - Trabalhador/a que na unidade comercial desempenha, de forma polivalente, todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado/a - Trabalhador/a que, numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Padeiro/a-pasteleiro/a - Trabalhador/a que assegura a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem das matérias-primas e produtos semipreparados utilizados; prepara o serviço, de forma a possibilitar a confeção dos produtos alimentares; confecciona produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria de acordo com receituários e em função da programação estabelecida; fabrica pão e outros produtos de padaria, de acordo com receituários e em função da programação estabelecida necessários; concebe e executa peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação; articula com o serviço de distribuição dos produtos confeccionados; efetua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

Subgerente - Trabalhador/a que, na dependência hierárquica do gerente de loja, pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Supervisor/a de «call center» - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor/a de secção - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respetiva hierarquia.

Supervisor/a de zona - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respetiva.

Técnico/a administrativo/a - Trabalhador/a que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico/a de contabilidade - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de informática - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (*software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações), a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico/a operacional - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, serralheiro, etc. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico/a de marketing - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de *marketing* da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de *marketing* pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do *marketing mix* da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Técnico/a de vendas - Trabalhador/a que estuda os produtos e/ou serviços da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes; prepara ações de venda, em função dos objetivos e da política da empresa; promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Técnico/a de vitrinismo - Trabalhador/a que concebe, organiza e executa a exposição e decoração de espaços comerciais, stands de feiras e eventos de acordo com o posicionamento definido, com o objetivo de

promover a imagem e o potencial dos produtos e/ou serviços, garantindo a otimização da atratividade e rentabilidade desse espaço.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) Categoria profissional - Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;

b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com carácter definitivo, a categoria ou grau profissional superior.

Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 3 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais, ou outros considerados como tempo efetivo de trabalho.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais constantes dos níveis salariais V a X, do anexo IV, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à integração e adaptação à profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de 6 meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração de base mensal, que não pode ser inferior a 90 % da prevista neste CC para a categoria profissional ou grau para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tenha desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista e disso possa fazer prova.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Diretor/a-geral;
Diretor/a de loja;
Diretor/a de serviços;
Chefe de departamento;
Gerente de loja;
Supervisor/a de zona.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

2.2- Técnicos de produção e outros

Gestor/a do cliente;
Gestor/a de produto.

3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Assistente administrativo coordenador;
Chefe de seção/operador/a encarregado/a;
Encarregado/a de loja A;
Encarregado/a de loja B;
Cortador/a de carnes coordenador;
Subgerente;
Supervisor/a de *call center*;
Supervisor/a de secção.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.

Técnico/a administrativo/a;
Técnico/a de contabilidade;
Técnico/a de informática;
Técnico/a de *marketing*;
Técnico/a operacional;
Técnico/a de secretariado;
Técnico/a de vendas;
Técnico/a de vitrinismo.

4.2- Produção

5- Profissionais qualificados**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo;
Operador/a de informática.

5.2- Comércio

Cortador/a de carnes verdes;
Operador de armazém;
Operador/a de *call center*;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado.

5.3- Produção**5.4- Outros**

Assistente operacional;
Cozinheiro/a;
Motorista (pesados e ligeiros);
Operador/a auto qualificado/a;
Padeiro/a-pasteleiro/a.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Auxiliar de cozinha;
Empregado/a de serviços externo;
Operador auto;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado;
Telefonista/rececionista.

6.2- Produção**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)****7.1- Adm., com., e out.**

Ajudante de motorista;
Trabalhador/a de limpeza.

7.2- Produção**A- Praticantes e aprendizes**

A-1 - Praticantes administrativos;
A-2 - Praticantes de comércio;
A-3 - Praticantes de produção;
A-4 - Aprendizes de produção.

Nota 1: Quadros médios ou superiores: Chefe de serviços; coordenador/a de lojas; gestor de produto; técnico/a especialista ou generalista.

Nota 2: Profissionais qualificados ou semiqualeificados: Empregado/a comercial (mesa/balcão).

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial em euros
I	Diretor/a-geral	1 871,00
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 607,50
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor/a de zona	1 493,00

IV	<p>Chefe de serviços Coordenador/a de lojas Gestor/a de produto Técnico/a especialista ou generalista II</p>	1 258,50
V	<p>Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de secção II Supervisor/a de <i>call center</i> II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de <i>marketing</i> II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I Técnico/a operacional II</p>	1 180,00
VI	<p>Encarregado/a de loja A Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de <i>call center</i> I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de <i>marketing</i> I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vendas I Técnico/a de vitrinismo I Técnico/a operacional I</p>	1 119,00
VII	<p>Assistente administrativo coordenador Chefe de secção/operador/a encarregado/a Cortador/a de carnes verdes coordenador Encarregado/a de loja B</p>	1 009,50
VIII	<p>Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista (pesados e ligeiros) II Operador/a de armazém II Operador/a de <i>call center</i> II Operador/a de informática II Operador/a de loja/supermercado/hipermercado Qualificado/a Padeiro/a-pasteleiro/a II</p>	912,00

IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista (pesados e ligeiros) I Operador/a de armazém I Operador/a de <i>call center</i> I Operador/a de informática I Operador/a de loja/supermercado/hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	900,50
X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado/a de serviços externo II Operador/a auto qualificado/a Operador/a de loja/supermercado/hipermercado I Telefonista /rececionista II	890,50
XI	Empregado/a de serviços externo I Ajudante de motorista II Auxiliar de cozinha II Operador/a auto II Telefonista/rececionista I Trabalhador/a de limpeza II	885,00
XII	Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Trabalhador/a de limpeza I	875,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 24 de janeiro de 2025.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.

Luis Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 11 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 31/2025, 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 empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúnciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O presente AE abrange uma empresa e cerca de 329 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Vigência, revisão e denúncia)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente, por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 6.^a;
- b) Trabalho por turnos - Cláusula 21.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 22.^a;
- d) Dispensas ao trabalho - Cláusula 25.^a;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 32.^a;
- f) Prémio de carreira e licença com retribuição - Cláusula 38.^a;
- g) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 39.^a;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.^a e 41.^a;
- i) Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 43.^a;
- j) Plano individual de reforma - Cláusula 45.^a e o anexo V.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 3.^a**(Classificação profissional)**

1- A empresa classificará os trabalhadores de acordo com as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo I, bem como os respetivos níveis e graus salariais, e ainda tendo em conta as funções efetivamente exercidas, a experiência, a complexidade e a retribuição.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível e, se for caso disso, nível e grau salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações (margens livres), para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 100 %, para os níveis salariais de 1 a 3;
- b) 50 % para os níveis salariais de 4 a 7.

Cláusula 4.^a**(Avaliação de desempenho)**

1- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos, quantificáveis, claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser impar, e composta por 3 elementos, sendo que um desses elementos deve ser representante dos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas por escrito e fundamentadas no prazo de 15 dias, a contar da data de conhecimento da avaliação. A comissão tomará a decisão e efetuará a respetiva comunicação ao recorrente no prazo máximo de 30 dias, a partir da data da receção da reclamação.

4- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como, na atribuição de eventuais prémios facultativos.

6- O trabalhador recorrente deverá ser ouvido pela comissão de recurso sempre que esta assim o entenda.

Cláusula 5.^a**(Estágios de ingresso)**

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e o operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que não poderá exceder 15 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível ou grau mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo este valor ser inferior à remuneração do nível 7 da tabela salarial em vigor a cada momento.

3- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador nas categorias dos grupos profissionais de técnico e operacional por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto nesta cláusula e no presente AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 6.^a**(Promoções e progressão salarial)**

1- As promoções e progressões salariais nos grupos correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e na empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional e técnico, tendo em consideração a data de admissão na empresa, beneficiarão das seguintes promoções ou progressão salarial:

- a) Especialista operacional:
 - I) Ascende ao grau II, decorridos 5 anos de permanência no grau I;
 - II) Ascende ao grau III, decorridos 5 anos de permanência no grau II;
 - III) Ascende ao grau IV, decorridos 5 anos de permanência no grau III;
 - IV) Ascende ao grau V, decorridos 5 anos de permanência no grau IV.

b) Técnico: decorridos 8 anos, desde que não tenha sido promovido a grau salarial superior, tem direito a promoção na carreira ou a um acréscimo na remuneração base mensal, por mérito de valor acumulado, correspondente a 10 % do valor mínimo obrigatório do grau salarial onde se encontra inserido.

3- As promoções e progressão salarial referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação cumulativa dos seguintes critérios:

- a) Ter obtido um valor médio igual ou superior a 65 % do máximo possível nas avaliações de desempenho no período de permanência no grau salarial que antecede a evolução;
- b) Ausência de promoção funcional para grau salarial superior no período de permanência no grau salarial que antecede o momento em que se verificaria a promoção;
- c) A empresa não é obrigada a efetuar o acréscimo salarial ou a progressão para o grau salarial superior por efeito da alínea b) do número 2, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito, já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido nessa alínea.

4- Sempre que no período referido na alínea a) do número 3, existirem anos de avaliação negativa, estes não serão considerados na contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesses anos.

5- Caso o trabalhador tenha beneficiado anteriormente da progressão salarial prevista no número 2, a contagem do período de progressão inicia-se a partir da data de atribuição do referido acréscimo.

6- Aos trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador, nas categorias dos grupos profissionais de operacionais (coordenador e especialista) e técnicos, por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, será contabilizado o respetivo tempo para efeitos do disposto no número 2.

Cláusula 7.^a**(Princípios gerais da formação profissional)**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua, sendo estas calculadas proporcionalmente em caso da prestação efetiva de trabalho ser inferior ao período de um ano, em caso de ausências prolongadas (igual ou superior a 30 dias) do trabalhador, bem como relativamente aos trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e, na falta destes, aos sindicatos.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

4- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, a empresa deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 9.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- A empresa pode, quando o interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

Cláusula 10.^a

(Transferência por motivo de doença)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo de doença, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou na situação de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição-base mensal e a retribuição base-mensal do nível ou grau de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no efetivo exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino fica definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Para evitar o isolamento do trabalhador, o empregador promoverá medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

3- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

4- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e sistemas informáticos e de comunicação fornecidos e propriedade da empresa estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos e no *software* devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e sistemas informáticos serão da responsabilidade da empresa.

5- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém todos os direitos incluindo o subsídio de refeição, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor de 1,00 €, por cada dia de trabalho prestado neste regime, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

7- Nos dias em que o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de teletrabalho não lhe será devido o subsídio diário de transporte previsto na cláusula 44.^a

8- Os subsídios diários de transporte e teletrabalho, serão pagos sempre numa base de 21 dias por mês, 11 vezes ao ano, descontando-se os dias de ausência do trabalhador ao serviço.

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas e/ou empresas jurídica, económica, associadas ou dependentes daquela, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante do AE, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária ou cessionárias, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mantendo o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 15.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a**(Duração do trabalho e organização dos horários)**

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda-feira a domingo.

2- Os trabalhadores que não prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

3- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pela empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, ou apresentem um desfaseamento, relativamente ao início e termo da prestação laboral, não superior a 1 hora;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 15 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a**(Regimes de tempo de trabalho específico)**

1- A empresa poderá instituir um regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de 1 hora diária e 5 horas semanais, sendo que este acréscimo tem por limite as 200 horas anuais.

2- Com o acordo do trabalhador o limite acima estabelecido no número anterior pode ser aumentado por mais 1 hora diária e até às 10 horas semanais.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efetuada pelas seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e, em alternativa o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro.

4- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa ao trabalhador interessado com uma antecedência mínima de 5 dias.

5- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 3 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

6- A aferição do período normal de trabalho deverá em média corresponder a 35 horas semanais, por referência ao ano civil.

7- As horas realizadas no último trimestre do ano, poderão ser gozadas até ao fim do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

8- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 3 supra, no período de referência indicado no número 6, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de janeiro a abril do ano civil seguinte, com exceção das referidas no número 7.

9- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 7 supra, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de abril e maio do ano civil seguinte.

Cláusula 18.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de gestão de topo, gestão intermédia, técnico e operacional, excluindo-se dentro deste grupo o assistente operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.^a

Cláusula 19.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos aos regimes de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a**(Trabalho suplementar)**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 anuais, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho dependerá do acordo do trabalhador.

3- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos por hora ou fração subsequente:

a) Até 100 horas anuais:

- Dias úteis 50 % a mais na primeira hora e 62,5 % nas horas seguintes;
- Dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados 100 % a mais por cada hora;

b) Após as 100 horas anuais:

- Dias úteis 75 % a mais na primeira hora e nas horas seguintes;
- Dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados 100 % a mais por cada hora.

4- Quando o trabalho suplementar for prestado no período noturno será ainda acrescido do valor fixado para o subsídio noturno.

5- O trabalho suplementar é retribuído através do pagamento em dinheiro ou, por opção do trabalhador, mediante redução de tempo de trabalho equivalente ao trabalho prestado.

6- O descanso do trabalhador pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal será gozado nos termos legais.

Cláusula 21.^a**(Trabalho por turnos)**

A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes:

1- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho;

2- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso poderá ser reduzido para 30 minutos, e incluído no tempo de trabalho;

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;

5- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turno ou com descanso semanal rotativo têm direito a um subsídio no valor de 77,50 € por cada mês de efetiva prestação de trabalho nesse regime, sendo que

sempre que realizado em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turno;

6- Aos trabalhadores por turnos, que decorrente da aplicação de anteriores IRCT aplicados à empresa, tenham uma componente de suplemento por turnos, não se aplica o disposto na alínea *e*) desta cláusula, mantendo-se o valor que em 7 de agosto de 2019 cada trabalhador recebia;

7- A compensação prevista nas alíneas *e*) e *f*) da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos e de descanso semanal rotativo, nos termos das alíneas indicadas, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto na alínea *e*) da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 22.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o acréscimo de dias eventualmente determinado por lei, até o limite de três dias.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo à empresa.

2- Para efeito do número anterior, e desde que a empresa seja informada das ocorrências verificadas, considera-se que as férias serão interrompidas, nas seguintes situações:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento pais, sogros, nora e genro do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, ou a este equiparado, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Três dias consecutivos em caso de direito a luto gestacional da trabalhadora ou do trabalhador, consoante o caso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador nos termos da lei.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 24.^a**(Feriados)**

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro (Natal).

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados, a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 25.^a**(Dispensas)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário, na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa, na véspera do dia de Natal e na véspera do dia de Ano Novo.

2- Aos trabalhadores que tenham de prestar serviço nestas datas, com vista a garantirem os serviços mínimos, as dispensas serão asseguradas, posteriormente, em data a acordar com a entidade empregadora.

CAPÍTULO V

Saúde e segurança no trabalhoCláusula 26.^a**(Princípios gerais)**

1- As instalações da empresa deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando sejam, por esta, autorizados.

Cláusula 27.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e apresentarem justificação médica para o efeito, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- Salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador, a empresa deve promover a realização dos seguintes exames médicos:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopia;

d) Análise sumária de urina;

e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4- Os exames referidos no número anterior serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- Caso a empresa não cumpra o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a realização de exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de trinta dias.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical

Cláusula 28.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais da associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor, nos termos da lei, do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho dos trabalhadores participantes, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei, e que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do presente AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3- O sindicato tem direito a requisitar a tempo inteiro 1 dirigente sindical, com todos os direitos e regalias assegurados pela empresa, sem prejuízo dos direitos assegurados pela lei aos dirigentes sindicais.

Cláusula 29.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 30.^a**(Quotização sindical)**

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa enviará, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

(Retribuição, outras prestações patrimoniais, seguros e outros abonos)Cláusula 31.^a**(Retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição-base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional, categoria, nível e, se for caso disso, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição-base anual: O somatório das retribuições-base mensais, auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição-base mensal, acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 32.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela mesma o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 33.^a**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias será pago na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 22.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição-base mensal de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 35.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição-base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa, comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

Cláusula 36.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se deslocar para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

Cláusula 37.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 38.^a

(Prémio de carreira e licença com retribuição)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, dias de nojo, atividade sindical, licença de casamento e parentalidade, cumprimento de obrigações legais e estatuto de trabalhador-estudante não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário.

Cláusula 39.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente ou na situação de doença, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde (baixa por doença), um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença que for concedido pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O disposto do número anterior aplicar-se-á, também, aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica e ainda nos casos de licença parental inicial e licença parental exclusiva ao pai.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4- A empresa pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo máximo de 8 dias após o seu recebimento.

7- No caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8-O adiantamento efetuado pela empresa, ao trabalhador, do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Seguro de saúde)

1- A entidade abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2-O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 41.^a

(Seguro de vida)

1-Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo «*in itinere*»;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez e, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1-Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente «*in itinere*» ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2-Por efeito do disposto no número anterior, no pagamento a cargo da empresa serão deduzidos os montantes das indemnizações por incapacidades temporárias recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

3-No caso de doença profissional, o trabalhador encontra-se ainda sujeito ao disposto nos números 6 a 8 da cláusula 39.^a

Cláusula 43.^a

(Apoio escolar e pré-escolar)

1-Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis ou enteados a seu cargo, em idade escolar, inscritos ou matriculados em berçário, creche, infantário, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior, até aos 21 anos, ou de ensino especial, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma participação anual para despesas do educando.

2-Na situação dos enteados a cargo a participação será paga mediante a entrega de declaração emitida pela autoridade fiscal comprovativa de que este integra o agregado familiar.

3- A participação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 85,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 21 anos): 125,00 €.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso do educando frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, um subsídio, uma comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

5- Quando os pais, padrastos ou padrinhos civis sejam ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, padrastos ou padrinhos civis, não reúnam as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe, padrasto, madrastra ou padrinho civil, que as reúna.

6- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa colocará à disposição do trabalhador até ao final do mês de novembro a respetiva comparticipação.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de transporte no valor diário de 1,00 €, devido por cada dia de deslocação às instalações da empresa para prestação de trabalho, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

2- O pagamento do subsídio diário de transporte será feito em conjunto com o pagamento do subsídio diário de teletrabalho, conforme estabelecido nos números 6 e 7, da cláusula 12.^a do presente AE, na mesma rubrica de processamento.

3- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores que utilizam viaturas propriedade da empresa.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 45.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho, desde cumpridos os pressupostos da cláusula 46.^a, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

3- No âmbito do presente AE será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do seu cumprimento e gestão do respetivo fundo, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 46.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, no ano em que o trabalhador complete 2 anos de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 47.^a

(Pré-reforma)

1- Os acordos de pré-reforma devem ser efetuados por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização.

3- A contribuição da empresa para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 48.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por 6 representantes, sendo que 3 são representantes da empresa signatária deste AE e os restantes 3 são indicados pelas associações sindicais outorgantes e com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- A comissão paritária elaborará na primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 49.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores que não forem expressamente ressalvados cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser considerado globalmente mais favorável.

2- Com a entrada em vigor do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição anual efetiva, nem da retribuição-base mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Com o presente AE cessa a aplicação do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, e ainda as alterações a este AE publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024, aplicados à Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 50.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VI.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo I deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição-base do trabalhador auferida no momento da reclassificação, nela se considerando incluído o acréscimo remuneratório mensal que por força da cláusula 6.^a-A na anterior versão deste AE, tenha integrado a retribuição-base do trabalhador em 2025.

3- Se o trabalhador com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, dispor de retribuição-base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará

de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que foi acordada para a sua categoria e grau (se aplicável).

4-Para efeitos de progressão salarial prevista na cláusula 6.^a, conta-se todo o período de antiguidade na empresa.

Cláusula 51.^a

(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição, prémio de carreira, licenças, promoções e licença com retribuição)

1-Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2-O prémio de carreira e a licença com retribuição previstos na cláusula 38.^a do presente AE, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 52.^a

(Casos especiais de produção de efeitos)

1-Para efeitos do disposto na alínea *b*), do número 2, da cláusula 6.^a, a promoção ou progressão salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

2-O número 6 da cláusula 21.^a considera-se aplicável com efeitos a 7 de agosto de 2019.

Cláusula 53.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do IRCT anteriormente aplicável às relações de trabalho abrangidas agora por este AE, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 54.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 55.^a

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO I

A - Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial

Grupo	Categoria	Descrição	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor coordenador Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelas direções que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Reporta diretamente ao CEO e/ou administração.	-	1
Gestão intermédia	Diretor adjunto	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, gerir equipas. Reporta diretamente a um diretor.	-	2
	Gestor comercial	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	-	3
	Gestor técnico			
	Gestor operacional			
Técnicos	Técnico	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ ou técnica específica, podendo ainda gerir funcionalmente uma equipa de técnicos.	IV	4
			III	
			II	
			I	
Operacionais	Coordenador operacional	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	III	5
			II	
			I	
	Especialista operacional	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora, podendo dar suporte a outras áreas ou departamentos. Os trabalhadores dos graus I, II desempenham funções de menor complexidade tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	V	6
			IV	
			III	
			II	
			I	
	Apoio	Auxiliar geral	Executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	-

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Nível salarial	Grau	2025
Diretor	-	2 392,00 €
Diretor adjunto	-	2 139,00 €
Gestor	-	1 896,00 €
Técnico	IV	1 555,00 €
	III	1 413,50 €
	II	1 285,00 €
	I	1 144,00 €
Coordenador operacional	III	1 622,40 €
	II	1 516,00 €
	I	1 378,20 €
Especialista operacional	V	1 284,50 €
	IV	1 176,00 €
	III	1 131,00 €
	II	1 028,00 €
	I	1 000,00 €
Auxiliar	-	900,00 €

B - Subsídio de refeição para 2025 (cláusula 33.^a) - 12,50 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valor 2024	Valor 2025	%
Cláusula 37. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:			
Por diária completa	87,84 €	90,48 €	3,00 %
Refeição isolada	14,13 €	14,55 €	3,00 %
Dormida e pequeno-almoço	59,58 €	61,37 €	3,00 %
Cláusula 37. ^a , número 5 - Valor por km	0,48 €	0,49 €	3,00 %
Cláusula 38. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	179,21 €	184,59 €	3,00 %

ANEXO IV

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas	Capitais/copagamentos/franquias
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 000,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/ano
Medicamentos	300,00 € 80 % da comparticipação Franquia de 3,00 €/por receita
Estomatologia	Capital seguro: 400,00 €/ano Rede: Copagamento de 13,00 € por consulta Fora de rede: Franquia por anuidade de 30,00 €/por pessoa
Próteses e ortóteses	Capital seguro: 200,00 € Limite por anuidade, em anuidades alternadas, por pessoa em ortóteses oculares de 150,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

Notas interpretativas:

I- As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

II- Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde;

III- Os copagamentos e franquias são a cargo da pessoa segura.

ANEXO V

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 45.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino

cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias profissionais do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e as categorias profissionais deste AE

AE Europ Assistance, S.A. - Sucursal em Portugal Acordo de empresa anterior				AE Europ Assistance, S.A. - Sucursal em Portugal Novo acordo de empresa					
Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial	Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial		
Gestão de topo	Diretor coordenador	-	1	Gestão de topo	Diretor coordenador	-	1		
	Diretor				Diretor				
Gestão intermédia	Diretor adjunto	-	2	Gestão intermédia	Diretor adjunto	-	2		
	Gestor comercial				-			3	Gestor comercial
	Gestor técnico								Gestor técnico
	Gestor operacional								Gestor operacional
Técnicos	Técnico	IV	4	Técnicos	Técnico	IV	4		
		III				III			
		II				II			
		I				I			
Operacionais	Coordenador operacional	II	5	Operacionais	Coordenador operacional	III	5		
		I				II			
		I				I			
	Especialista operacional	III	6		Especialista operacional	V	6		
		II				IV			
		I				III			
	Assistente operacional	III	7		Assistente operacional	II	7		
		II				I			
		I				I			
Apoio	Auxiliar geral	-	8	Apoio	Auxiliar geral	-	7		

Notas interpretativas:

a) Os assistentes e os especialistas operacionais ingressam nos graus salariais de I a V, tendo em consideração a data de admissão na empresa, nos termos do disposto na alínea a), do número 2 da cláusula 6.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.ª do presente AE;

b) Os assistentes operacionais que a 31 de dezembro de 2024 tenham 10 ou mais anos de antiguidade contados desde a data de admissão na empresa, transitam para o grau salarial IV;

c) Os especialistas operacionais que a 31 de dezembro de 2024 tenham 10 ou mais anos de antiguidade contados desde a data de admissão na empresa, transitam para o grau salarial V.

Lisboa, 24 de janeiro de 2025.

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

Susana Maria dos Santos Alves, na qualidade de mandatária.

Rita Costa Lima, advogada, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

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

Carlos Alberto Marques, presidente da assembleia geral e do conselho geral na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado em 12 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 34/2025, 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 empresa entre a NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a**(Âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da} cuja atividade consiste na exploração do serviço de refeições a bordo de comboios e, por outro, 117 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

- 1- (...)
- 2- Porém, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de março de 2025.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

Cláusula 25.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

- 1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 35 semanais, com efeitos a 1 de março de 2025.
- 2- (...)

Cláusula 36.^a**(Deslocação em serviço)**

- 1- (...)
- 2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Os trabalhadores têm direito a auferir uma compensação económica para ajudas de custo sempre que pernoitam fora da sua área de residência no valor de 30,00 € por noite.

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- O trabalho prestado ao sábado e domingo é remunerado com um acréscimo de 25 %, com efeitos a 1 de março de 2025.

Cláusula 72.^a

(Diuturnidades)

1- (...)

2- (...)

3- O montante de cada diuturnidade é de 20,00 € mensais.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 112,00 €.

2- Os trabalhadores reclassificados pela empresa com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 110,00 €.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional assistentes de bordo com mais de quinze anos têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 73,00 €.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 59,00 €.

5- Os demais trabalhadores com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 40,00 €.

6- (...)

Cláusula 73.^a-A

(Prémio de responsabilidade)

1- Os trabalhadores com categoria de controlador têm direito a um prémio de responsabilidade mensal no valor de 142,00 €.

2- Os trabalhadores do armazém têm direito a um prémio de responsabilidade mensal no valor de 105,00 € mensais, exceto os trabalhadores com a categoria de preparadora embaladora que é de 28,00 €.

Cláusula 76.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 11,50 €.

2- Os trabalhadores podem optar pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário tendo, neste caso, direito a um valor diário de 13,00 €.

3- (...)

4- (...)

ANEXO I

**Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base
(De 1 março a 31 de dezembro 2025)**

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XV	Director de exploração	1 950,00
XIV	Responsável de operações	1 700,00
XIII	Assistente de direção	1 650,00
XII	Chefe de armazém Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	1 640,00
XI	Chefe de bordo coordenador de escalas	1 320,00
X	Controlador coordenador Chefe de bordo supervisor	1 130,00
IX	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	1 130,00
VIII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo principal Controlador nível 1	1 065,00
VII	Assistente de bordo principal mais de 15 anos	1 054,00
VI	Assistente de bordo principal	1 043,00
V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	1 029,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2.º ano) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	1 022,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º ano) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/embalador (1.º ano)	1 000,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos)	1 000,00
I	Estagiário (6 meses)	1 000,00

Lisboa, 7 de fevereiro de 2025.

Pela NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da}:

Rui Manuel Mendonça Rodrigues Gonçalves, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Ana Carina Neves de Castro, mandatária.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado a 11 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 33/2025, 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 Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros

Associação Portuguesa de Facility Services - APFS com sede na Rua Conde Redondo, n.º 76, 1.º eq. 1150-109 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 501138595, e o STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços, com o número de pessoa coletiva 517874369, acordam entre si, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao contrato coletivo de trabalho, celebrado entre a APFS - Associação Portuguesa de Facility Services, por um lado, e, por outro, o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas; o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços; o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços; o SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, páginas 187 a 207, incluindo todas as alterações até à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, páginas 223 a 258 e à alteração das tabelas salariais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024, páginas 54 a 56.

Mais se acorda que a presente adesão produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.ª, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão em apreço aproximadamente 50 empregadores e 40 000 trabalhadores.

Lisboa, 20 de janeiro de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Maria de Fátima Portulez, na qualidade de mandatária.

Pelo STTEPS - Sindicato de Todos os Trabalhadores de Empresas Prestadoras de Serviços - Vigilância, Limpeza, Manutenção, Call Center e Terceirização de Serviços:

Eduardo Teixeira, presidente da direção e mandatário.

Depositado a 11 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 30/2025, 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 empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 68, onde se lê:

«Cláusula 20.^a

Promoção

- 1- (...)
- 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Deve ler-se:

«Cláusula 20.^a

Promoção

- 1- (...)
- 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
 - a) De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;
 - b) Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 144, onde se lê:

«Cláusula 20.^a

Promoção

- 1- (...)
- 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 20.^a

Promoção

- 1- (...)
- 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
 - a) De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;
 - b) Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...))»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 21 de janeiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021.

CAPÍTULO I**Denominação, âmbito e sede****Artigo 1.º****Designação, natureza**

O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, qualquer que seja a sua função, profissão ou categoria profissional, desde que exercidas em entidades com âmbito jurídico de aviação civil, aeródromos, aeroportos, transportadores aéreos, navegação aérea, infra-estruturas aeroportuárias, handling e similares, indústrias aeronáuticas e afins.

Artigo 2.º**Âmbito**

O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º**Sede e delegações**

1- A sede nacional do SIA é na Rua Direita de Massamá, n.º 129 - D4, 2745-756 Massamá, Sintra.

2- O SIA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II**Princípios fundamentais****Artigo 4.º****Princípios**

1- O SIA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

2- O SIA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

3- O SIA defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

4- O SIA defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

5- O SIA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente, no âmbito profissional, cultural, social e económico.

6- O SIA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente, no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 5.º

Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou *handling*, salvo, quando em representação dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Sigla, emblema e bandeira

Artigo 6.º

Sigla

SIA é a sigla do Sindicato da Indústria Aeronáutica.

Artigo 7.º

Emblema

1- O emblema do SIA é conforme o desenho que consta do anexo I;

2- O SIA tem como emblema as iniciais do Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA») desenhadas a verde sobre fundo branco, com excepção da letra «A» em que a metade superior é branca e a metade inferior é verde, e por detrás da letra «A» existe um avião de cor verde e a inserção a caracteres verdes da denominação do Sindicato da Indústria Aeronáutica, por baixo da sigla.

Artigo 8.º

Bandeira

A bandeira do SIA é em forma rectangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

CAPÍTULO IV

Fins e competências

Artigo 9.º

Fins

O SIA, nos termos do capítulo II, tem as seguintes finalidades:

1- Fortalecer pela sua acção o sindicalismo democrático;

- 2- Desenvolver acções concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- 3- Representar, defender e promover os interesses socioprofissionais dos seus associados;
- 4- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou colectivamente, numa perspectiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- 5- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho;
- 6- Defender e promover a formação profissional, bem como, a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados;
- 7- Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;
- 8- Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- 9- Defender a justiça e a legalidade, nomeadamente, nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, designadamente, de carácter político;
- 10- Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- 11- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou colectivo;
- 12- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados;
- 13- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

Artigo 10.º

Competências

O SIA tem, designadamente, competências para:

- 1- Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;
- 2- Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados;
- 3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;
- 4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos;
- 5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;
- 6- Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem directa ou indirectamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;
- 7- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- 8- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;
- 9- Exercer quaisquer outros actos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência;
- 10- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 11.º

Dos associados

- 1- O sindicato contará com associados fundadores, efetivos e honorários.
- 2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o acto de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.
- 3- São associados efectivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que, tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

Artigo 12.º

Filiação

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas nos artigos primeiro e segundo, capítulo I, destes estatutos.

2- A aceitação ou recusa de filiação faz-se mediante pedido escrito de inscrição à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de dez dias.

3- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição, pode o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da decisão.

4- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

5- A inscrição do trabalhador como associado do SIA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral;

2- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

3- Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

4- Beneficiar de todos os serviços prestados, directa ou indirectamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico;

5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da actividade desenvolvida pelo sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral nos termos previstos dos presentes estatutos;

7- Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus interesses;

8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;

9- Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como, as atas dos corpos gerentes, nas condições que, para o efeito, forem estabelecidas;

10- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado;

11- Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo, do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;

12- Exercer o direito de tendência, na forma, que vier a ser definida pela assembleia geral.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos, bem como, as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos;

2- Pagar pontualmente a quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo, o caso em que deixe de receber as respetivas remunerações por motivo de doença ou desemprego não subsidiado;

3- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma líquida;

4- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma líquida;

5- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, participando nas reuniões da assembleia geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado;

6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato;

- 7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores;
- 8- Manter-se devidamente informado de todas as atividades do sindicato;
- 9- Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores;
- 10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais, qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 15.º

Pagamento e dispensa de quota

- 1- A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excecionalmente, por entrega directa nos serviços do sindicato.
- 2- São dispensados de pagamento de quota os associados:
 - a) Despedidos, enquanto não retomarem a actividade remunerada;
 - b) Que se encontrem na situação de suspensão do contrato de trabalho, com excepção, na situação de regime de doença com baixa.

Artigo 16.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1- Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código do Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, excepto quando deslocados;
- 2- Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que, o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- 3- Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado, durante três meses consecutivos;
- 4- Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo, os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 19.º

Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- 1- Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º;
- 2- Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os presentes estatutos;
- 3- Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada ao associado, sem que lhe sejam concedidas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 21.º

Procedimento disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela direcção.
- 2- O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.
- 3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará o recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.
- 4- O associado/arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de dez dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.
- 5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de vinte dias a contar da apresentação da defesa.
- 6- A direcção, se entender ser conveniente, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar.
- 7- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

Artigo 22.º

Recurso

- 1- Das sanções previstas no artigo 18.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.
- 2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

CAPÍTULO VII

Organização administrativa

Artigo 23.º

Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 24.º

Eleição

- 1- Os membros da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato que, à data da respectiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.
- 2- Não podem concorrer à direcção e ao conselho fiscal, os associados:
 - a) Que sejam delegados sindicais;
 - b) Que desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que, pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou susceptíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;
 - c) Exerçam cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.
- 3- A composição da direcção e do conselho fiscal deverá ser completa, excepto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.
- 4- A eleição para qualquer um dos órgãos do sindicato será sempre feita através de voto secreto.
- 5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação directa, sendo a mais votada a eleita.
- 6- As eleições devem ter lugar nos noventa dias seguintes ao termo do mandato dos membros da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 25.º

Duração do mandato e assento

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos, uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direcção, quer no secretariado executivo sem direito a voto.

3- Findos os respectivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos.

Artigo 26.º

Remuneração

1- O exercício de cargos sindicais não é remunerado.

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como, outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respectivas empresas.

Artigo 27.º

Destituição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada, pelo menos, por dois terços do número total de sócios presentes.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respectivo.

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

5- Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

CAPÍTULO VIII

Assembleia geral

Artigo 28.º

Assembleia geral

1- Assembleia geral é o órgão deliberativo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger por voto secreto os corpos gerentes;
- b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;
- c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direcção e respectivo parecer do conselho fiscal, podendo para o efeito delegar na assembleia de delegados tais competências;
- e) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual proposto pela direcção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento destes, como assim e ainda dos regulamentos internos;
- g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direcção;
- h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar a sua destituição;
- i) Aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção, em matéria disciplinar;
- k) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- l) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato;

- m) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da assembleia de delegados;
- n) Deliberar sobre o accionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos, do respectivo regulamento;
- o) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 29.º

Convocação e funções e quórum

- 1- A assembleia geral reúne ordinária e extraordinariamente.
- 2- A assembleia geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas *d)* e *e)* do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do número 2 do artigo precedente.
- 3- Assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
 - b) Por solicitação da direcção;
 - c) A requerimento, pelo menos, de vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - d) A solicitação da assembleia de delegados.
- 4- Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 5- Nos casos previstos no número 3, alíneas *b)* e *c)*, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de vinte dias, após recepção do requerimento, sendo que, a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de quinze dias em relação à data da respectiva realização.
- 6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.
- 7- As deliberações são tomadas por voto secreto.
- 8- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte.
- 9- As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea *c)* do número 3 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que, será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.
- 10- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 30.º

Mesa da assembleia

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.
- 3- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário.
- 4- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:
 - a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
 - b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
 - c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

Artigo 31.º

Convocação, funcionamento

- 1- A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros.
- 2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- A mesa da assembleia geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

CAPÍTULO IX

Direcção

Artigo 32.º

Constituição da direcção

A direcção do sindicato é constituída por 17 (dezasete) membros efetivos.

Artigo 33.º

Primeira reunião

1- Direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o secretariado executivo composto por 7 (sete) membros;
- b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direcção poderá, a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

Artigo 34.º

Competências

1- A direcção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos actos necessários à prossecução dos fins e actividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direcção, em especial:

- a) Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- c) Constituir, por procuração, mandatários judiciais;
- d) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- e) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, de acordo, com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção pela assembleia eleitoral;
- f) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Aplicar o valor resultante do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do sindicato ou ao fundo sindical, nos termos, dos respectivos regulamentos;
- h) Administrar os bens do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
- j) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- l) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- m) Desenvolver e concretizar a negociação de convenções colectivas de trabalho e de instrumentos convenionados de relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;
- n) Manter os associados informados da sua actividade e da vida do sindicato em geral;
- o) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior;
- p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

Artigo 35.º

Reuniões *quórum* e deliberações

1- A direcção reunirá sempre que necessário e, pelo menos, uma vez por semestre e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas relativas ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

4- O relatório e contas estará patente aos associados na sede do sindicato com a antecedência mínima de dez dias da data da realização da assembleia.

Artigo 36.º

Secretariado executivo

1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

- a) Assegurar a actividade do sindicato;
 - b) Preparar as reuniões da direcção;
 - c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção, nomeadamente, a gestão corrente entre as suas reuniões;
 - d) Dar execução das deliberações da direcção.
- 2- O secretariado executivo reunirá semanalmente.

Artigo 37.º

Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direcção, podendo delegar num outro membro da direcção, sempre que tal se justifique;
- b) Dirigir as reuniões da direcção e do secretariado executivo;
- c) Convocar as reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direcção;
- e) Coordenar a actividade geral do sindicato.

CAPÍTULO X

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico-financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos e tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;
- c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como, relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;
- d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efectuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;

- e) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
 - f) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
 - g) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
 - h) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
 - i) Dar conta da actividade desenvolvida à direcção do sindicato.
- 2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três em três meses, não podendo, contudo, ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.
- 3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.
- 4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente acta.

Artigo 40.º

Forma de obrigar

- 1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direcção: Do presidente ou vice-presidente executivos ou tesoureiro e de qualquer outro membro da direcção.
- 2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros: Presidente ou vice-presidente executivos e do tesoureiro, secretário ou outro membro da direcção.
- 3- Para actos de rotina administrativa é suficiente uma assinatura de qualquer um dos seguintes membros: Presidente, vice-presidente, tesoureiro ou qualquer um dos secretários.

CAPÍTULO XI

Dos delegados sindicais e da assembleia de delegados

SECÇÃO I

Artigo 41.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho.

Artigo 42.º

Atribuições

- São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:
- a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;
 - b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;
 - c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na actividade sindical;
 - d) Informar os associados de todas as actividades do sindicato quer por contacto directo, quer por qualquer outro meio;
 - e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções colectivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado;
 - f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a consciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;
 - g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto directo no vencimento;
 - h) Deliberar sobre as matérias que lhe forem delegadas pela assembleia geral.

Artigo 43.º

Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respectivos locais de trabalho, por voto directo e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro anos.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegado sindical.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, desde que, a destituição seja requerida por pelo menos dez por cento dos associados no local de trabalho; a destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado, no mínimo, cinquenta por cento dos associados nesse local de trabalho.

SECÇÃO II

Artigo 44.º

Composição e funcionamento da assembleia de delegados

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

Artigo 45.º

Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

Artigo 46.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista, ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Deliberar, entre assembleias, sobre as matérias que lhes sejam delegadas pela assembleia geral;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;
- f) Promover todas as acções tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados.

Quórum

Artigo 47.º

Funcionamento, *quórum* e deliberações

1- A assembleia de delegados funciona à hora marcada com a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais e meia hora depois com qualquer número.

2- A assembleia de delegados delibera por maioria simples.

3- As deliberações são sempre registadas em livro de actas próprio.

CAPÍTULO XII

Regime financeiro

Artigo 48.º

Generalidades

Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como, proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

Artigo 49.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;
- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;
- d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- e) Receitas provenientes de serviços prestados;
- f) As doações ou legados;
- g) Outras receitas.

Artigo 50.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direcção.

Artigo 51.º

Fundo de manei

- 1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.
- 2- Os montantes de fundo de manei quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixados anualmente pela direcção através do orçamento.

Artigo 52.º

Reservas

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical ou para o fundo de greve.

Artigo 53.º

Prestação de contas

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO XIII

Eleições

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Generalidades

- 1- Só podem ser eleitos para os corpos gerentes do sindicato os associados com capacidade eleitoral nos termos do artigo anterior, inscritos há mais de seis meses, com excepção, do ano da constituição, e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum associado pode candidatar-se em mais do que uma lista.

Artigo 56.º

Assembleia eleitoral

- 1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos para eleger os corpos gerentes do sindicato - Mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.
- 2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente, para efeitos, de eleições intercalares.
- 3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao acto eleitoral.
- 4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral.
- 5- A convocatória da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e amplamente distribuída nos locais de trabalho dos associados.

Artigo 57.º

Candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:
 - a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até vinte dias antes da data do acto eleitoral;
 - b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - Assembleia geral, direcção e conselho fiscal;
 - c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.
- 2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, vinte por cento ou cinquenta sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal;
- 3- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral;
- 4- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas;
- 5- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

Artigo 58.º

Comissão de fiscalização eleitoral

- 1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes.
- 2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:
 - a) Fiscalizar o acto eleitoral;
 - b) Elaborar e apresentar o respectivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;
 - c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;
 - d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;
 - e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

Artigo 59.º

Votação

- 1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.
- 2- É admitido o voto por correspondência, nos termos, a definir no Regulamento Eleitoral.
- 3- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

CAPÍTULO XIV

Direito de tendência

Artigo 60.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os associados o direito de tendência.
- 2- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cem associados devidamente identificados.
- 3- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.
- 4- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 5- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:
 - a) Estabelecer livremente a sua organização interna;
 - b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de acção;
 - c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da *internet* do sindicato com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada.
- 6- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.
- 7- As tendências sindicais devem:
 - a) Exercer a sua acção com a observância das regras democráticas;
 - b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;
 - c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;
 - d) Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

- 1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.
- 2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral, pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

Artigo 62.º

Fusão, dissolução e extinção

- 1- A fusão, integração ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.
- 2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de pelo menos dois terços do número dos associados presentes.
- 3- A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Artigo 63.º

Regulamentos

- 1- A direcção poderá propor, para aprovação pela assembleia geral, os seguintes regulamentos:
 - a) O regulamento interno;

b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;

c) O regulamento eleitoral;

d) O regulamento financeiro;

e) O regulamento do fundo de greve;

f) O regulamento do fundo sindical.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objecto de um regulamento interno a estabelecer pela direcção e a aprovar em assembleia geral.

Artigo 64.º

Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores, os outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos directivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

Artigo 65.º

Foro

O foro competente será o da comarca da sede do SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica com exclusão de qualquer outro.

Registado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de janeiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Jorge Barreiro Resende.

Vice-presidente - Raul Luís Alves de Oliveira.

Tesoureiro - Manuel Osvaldo Saraiva Pina Baptista.

Secretário - Ricardo Fok Chin.

Vogal - Isabel Rute Rico da Silva.

Vogal - Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas.

Vogal - Rui Miguel Pires Francisco.

Vogal - Paulo Alexandre Soares de São Marcos.

Vogal - Paulo Alexandre Ferreira dos Santos Marques da Costa.

Vogal - Bruno Miguel Tenreiro Lima.

Vogal - Cátia Alexandra Narciso Travassos.

Vogal - João António Mendes Salgueiro.

Vogal - Alexandre José António Rôlo.

Vogal - Jorge Henrique Santiago Saraiva.

Vogal - Luís Manuel Marques Mota.

Vogal - Henrique Manuel Gaspar Falagueira.

Vogal - Rui Miguel Vicente Albuquerque.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

1- Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	Secretária-geral
2- Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira	Secretário-geral adjunto
3- Rui Miguel Cerqueira Menezes Machado	Secretário-geral adjunto
4- Fernando Ramiro Barata Marques de Queirós	Secretariado e tesouraria
5- José Alberto Braga Rodrigues	Gabinete de estudos e formação
6- Jorge Manuel Barata Marques de Queirós	Org. centrais, regionais e tutelares
7- Sandra Susana da Silva Marques	Informação e organização sindical
8- Miguel João Barata Marques de Queirós	Assessoria jurídica
9- Maria José da Silva Mendes Corte-Real	Assessoria serviços de psicologia
10- Marta Sílvia de Brito Ferreira de Freitas	Assessoria relações externas
11- Paulo de Oliveira Mendes Gomes	Secretário nacional
12- Manuel António Sousa Oliveira	Secretário nacional
13- Cláudia Sofia Salazar Bispo	Secretária nacional
14- Eduardo António Conceição Brandão Garrido	Secretário nacional
15- Maria do Rosário Marques de Queirós da Rocha Rodrigues	Secretária nacional
16- Mário Sérgio Azenha Lagoa	Secretário nacional
17- António Augusto Ventura	Secretário nacional
18- Afonso Leão Ramos Correia Alves	Secretário nacional
19- Alcina Barbosa Letão Paulino	Secretária nacional

20- Alexandrina Maria Fernandes Pedrosa Ferreira	Secretária nacional
21- Álvaro dos Santos Monteiro	Secretário nacional
22- Alzira Manuela Moutinho Lima de Azevedo	Secretária nacional
23- Ana Alexandra Mota Peres	Secretária nacional
24- Ana Maria Gil Bispo	Secretária nacional
25- Ana Paula Couto Correia	Secretária nacional
26- Anabela Conceição Gandra da Silva	Secretária nacional
27- Anabela de Sousa Pereira e Castro	Secretária nacional
28- Ângela Maria Miranda Cabaça Marques de Queirós	Secretária nacional
29- António José Rodrigues de Sousa	Secretário nacional
30- Armando Ribeiro Félix	Secretário nacional
31- Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro	Secretária nacional
32- Bernardino Paulo Pinto Guimarães	Secretário nacional
33- Carla Isabel Mateus de Oliveira	Secretária nacional
34- Carla Manuela Fonseca Teles Moreira Resende	Secretária nacional
35- Carla Manuela Monteiro Queirós	Secretário nacional
36- Carlos Alberto Gil Bispo	Secretário nacional
37- Carlos Alexandre Veiga Gonçalves Pereira	Secretário nacional
38- Cristina Maria Vieira e Silva	Secretária nacional
39- Daniel Estevão Carvalho Faria	Secretário nacional
40- Delfim de Sousa Moura	Secretário nacional
41- Dina Cláudia Belém Rocha Marques de Queirós	Secretária nacional
42- Duarte Augusto Lopes Ferreira	Secretário nacional
43- Eduardo Manuel Serrão Pereira	Secretário nacional
44- Eliana Andreia Torres da Silva Barbosa	Secretária nacional
45- Fernanda Maria Caldas Velho Pereira	Secretária nacional
46- Fernando Pinto de Sousa	Secretário nacional
47- Filipe Silva Ferreira	Secretário nacional
48- Ilda Esteves Almeida Viegas	Secretária nacional
49- Isabel Maria Antunes de Sá Lemos	Secretária nacional
50- Isabel Maria Melo e Silva	Secretária nacional
51- Isabel Maria Rocha Gomes	Secretária nacional
52- Ivan Roberto Gouveia	Secretário nacional

53- Joana Azevedo Teixeira	Secretária nacional
54- José Joaquim Pinto Baldaia	Secretário nacional
55- Júlia Dias Fernandes	Secretária nacional
56- Laurinda Branca Coelho Alves Dias	Secretária nacional
57- Liliana Marcela de Oliveira Bastos Valente	Secretária nacional
58- Lina Maria Reis da Silva Alves	Secretária nacional
59- Lisa Rosário Soares Taveira	Secretária nacional
60- Luísa Maria da Fonseca Barbosa	Secretária nacional
61- Luís David Perdigo Ferreira	Secretário nacional
62- Márcia Moreira Oliveira	Secretária nacional
63- Margarida Maria Sá Monteiro Teixeira Garrido	Secretária nacional
64- Maria Albertina Gonçalves Oliveira Bezerra	Secretária nacional
65- Maria Alexandra da Silva Mendes Corte-Real	Secretária nacional
66- Maria Casimira Ferreira de Moura	Secretária nacional
67- Maria Conceição Figueira dos Santos	Secretária nacional
68- Maria Conceição Mota Menino	Secretária nacional
69- Maria Cristina dos Anjos Moreira Rebelo Carvalho	Secretária nacional
70- Maria da Conceição Cardoso Fernandes Campelo	Secretária nacional
71- Maria da Conceição de Brito Pinheiro Silva Brandão	Secretária nacional
72- Maria de Fátima Nogueira de Sousa	Secretária nacional
73- Maria Fernanda Ferreira Borges Pereira	Secretária nacional
74- Maria Gabriela da Conceição Gonçalves	Secretária nacional
75- Maria Helena Libório dos Santos Leite	Secretária nacional
76- Maria Isabel Almeida Costa	Secretária nacional
77- Maria Isabel da Costa Silva Carrasco	Secretária nacional
78- Maria José Monteiro Rodrigues	Secretária nacional
79- Maria José Oliveira Rodrigues Vieira Freitas	Secretária nacional
80- Maria Odete Pereira da Mota Machado	Secretária nacional
81- Maria Raquel Reis de Araújo	Secretária nacional
82- Maria Teresa Martins Calado	Secretária nacional
83- Miguel Gil Outeiro de Matos	Secretário nacional
84- Natália M. ^a Brochado Tavares da Silva Teixeira de Queirós	Secretária nacional
85- Nuno José Corte-Real Correia Alves	Secretário nacional

86- Paula Elisabete Dias Bacelar	Secretária nacional
87- Paulo Alexandre Ferreira Ribeiro	Secretário nacional
88- Paulo Jorge Gonçalves Barbosa de Sousa	Secretário nacional
89- Paulo Jorge Neves Moreira	Secretário nacional
90- Paulo Jorge Pereira Rafael	Secretário nacional
91- Paulo Miguel de Oliveira Fernandes	Secretário nacional
92- Ricardo Custódio Braga da Silva	Secretário nacional
93- Rui Alexandre Moreira Areal da Silva	Secretário nacional
94- Rui Manuel Gonçalves Paiva Correia	Secretário nacional
95- Rui Miguel Borges Pires	Secretário nacional
96- Sérgio Manuel da Cunha Ferreira	Secretário nacional
97- Susana Alexandra Silva Pereira dos Santos	Secretária nacional
98- Susana Cristina Ataíde Pinto Luís	Secretária nacional
99- Telma Cristina Loureiro Vicente	Secretária nacional
100- Vera Lúcia Gonçalves Costa Hilário	Secretária nacional
101- Victor Francisco da Fonseca Rios	Secretário nacional

Suplentes:

Agostinho Moreira Lemos
Aldina Monteiro Varela Cardoso
Alzira Teixeira Vieira
Amália Augusta dos Santos Guerreiro
Ana Conceição Monteiro de Oliveira
Ana da Luz Carneiro Loureiro
Ana Maria Filipe da Silva
Ângela Arnaud
Antónia Cardoso
António da Costa e Sousa
António Fernando Braga Lima
António Joaquim Almeida e Sousa
Belina João Gonçalves Bártolo
Carla Isabel Conceição Vitória
Cremilde Fernandes da Silva Lacerda
Cristina Maria Vieira e Silva

Edite Libório Rosa Ceríaco
Elisabete Gonçalves Esteves
Ernesto José Coelho de Jesus
Eufémia Maria Lopes Bravo
Fernanda Isabel Correia Ramos
Helena Isabel Teixeira Marques Brandão Garrido
Hermínia Maria Pereira Baldaia
Inês Maria Arsénio Hilário Jacinto
Isabela Carvalho da Silva
Jorge Manuel da Cunha Martins Coelho
Jorge Manuel de Oliveira Cabrita
Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro
José Alberto de Melo Leitão Bezerra
José Carlos Ferreira Alpoim Menezes
José Josué Pereira Silva
Júlia Paula Silva Seabra Soares
Lúcia das Dores Palma
Luís Maria Moniz Magalhães Barros
Manuela Oliveira
Maria Alice Pinto da Mota Borges
Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira
Maria da Silva Gomes Vieira Miguel
Maria de Fátima Tavares Rocha Peleteiro Ferreira
Maria de Fátima Rebelo Moreira Gouveia
Maria dos Anjos Fernandes dos Santos
Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro
Maria Filomena Santos Quaresma Roque
Maria Helena de Oliveira Ribeiro
Maria Helena Vieira Peregrino
Maria Júlia da Silva Rocha
Maria Laurinda de Santos Diogo
Maria Luísa Pacheco Nobre Duarte Jorge
Maria Manuela Aleixo Silva

Ofélia Cristina Capela dos Santos
Olga Maria Gonçalves Costa Ramos
Olinda Machado
Paula Maria Galamba de Sepúlveda Garcez
Rosa Fernandes de Castro Borlido
Rosa Maria Velásquez da Encarnação Gregório
Susana Cristina Magalhães Oliveira
Susana Paula Pereira Galvão

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de fevereiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

António Carlos Simão Ramos.
Alcina Maria Jesus Correia.
Ana Bela Fernandes Cavaleiro.
Ana Carla Velho.
Ana Cristina da Silva Correia.
Ana Isabel Ferreira Carneiro.
Ana Isabel Polido Cardoso Coelho.
Ana Isabel Simões Ernesto.
Ana Lúcia Pereira Garanito.
Ana Lucinda Afonso Sousa.
Ana Margarida Picado Topete.
Ana Maria Alves Morais dos Santos.
Ana Maria Soares Gomes.
Ana Maria Velho de Matos Henriques.
Ana Sofia Carapinha Laureano Caiadas.
Ana Sofia Costa Rodrigues.
Ana Sofia Marquês Silva Loureiro.
Ana Sofia Peres dos Santos.
Anabela Cardoso Alves.
Anabela Moreira Maciel.
Andrea Alexandra Simões Dias.
Antónia Maria Louro Carreira.
Bernardino Eugénio Teixeira Oliveira.
Carla Alexandra Lopes Pais Moras.
Carla Maria Domingos Coelho Peres.
Carla Sofia Pereira da Silva.
Carlos Alberto Rosado Padilha.
Carlos Manuel Coutinho Rodrigues.
Casimira Maria dos Reis Antunes Godinho.
Catarina José Tôco Paulino Cidade do Carmo.
Catarina Maria Alexandre Vaz.

Cecília Maria Almeida Ascensão.
Clara Maria Magalhães Pinto.
Cláudia Margarida Loureiro da Fonseca.
Cláudia Marina Marques de Loureiro.
Cláudia Natacha Pereira Teodoro.
Cristina Maria Marques Gameiro Agapito.
Cristina Rosa Dias Gonçalves.
David Amaral Montez.
Dina Dorotea Oliveira Dias.
Élia Maria Pereira Reis.
Elisa Conceição Silva Parrado Algarvio.
Elsa Maria Santos Rodrigues Caeiro.
Elsa Maria Silva Luís Filipe.
Ema Maria Andrade Ruivo Montez.
Emília Maria Guerreiro da Silva.
Emília Natália Ribeiro Pinto Lobo.
Eunice Maria Sardinha Bento Marques.
Fausto António Taveira Teixeira Baptista.
Fernanda Laudemira Teixeira Gomes Vidal.
Fernanda Maria Barrocas Cruz Correia.
Fernanda Maria dos Santos Mendonça.
Fernanda Maria Ferreira Mineiro.
Filomena Maria Custódio Gil.
Florbela Ferreira Nunes e Cruz.
Glória Maria de Sousa Milheiro.
Hélder Ribeiro Lopes.
Helena Cristina Fernandes Antunes Paisana.
Helena Maria Reis Afonso.
Helena Rosa dos Reis Pinho Prates.
Ida Susete Franco Ferreira.
Ilda Maria Sargento Ramos Cunha.
Isabel Maria da Fonseca Casanova Dias Ladeira.
Isabel Maria da Silva Borges.
Isabel Maria Isidro Vasco Parreirão e Gomes.
Isabel Maria Mendes Guerrilha Martins.
Isabel Maria Pais Conceição Ribeiro.
Isabel Maria Pinheiro Féteira.
Joana Raquel Coelho da Silva.
João Ângelo Lucas Redondo.
João Frederico Gouveia Camacho.
João Maria da Silva Travessa Filipe.
João Paulo Duarte da Silva Leitão.
João Paulo Vasconcelos Raposo.
Joaquim dos Santos Messias Paulo.
Joaquim Miguel Rodrigues Viegas.
Jorge Manuel Pereira.
José Luís Alves.
José Luís Caldas Dias.
José Luís Gonçalves Vieira.
José Manuel Valente Reis da Glória.
José Maria da Silva Oliveira.
Júlia Mendes dos Santos.
Laura de Jesus Lopes Guerra.
Lídia Alexandra Gil Raposo Lança.

Lígia Maria Melo Alegria Courela.
Lília Piedade Maçãs Realinho Dias.
Lina Alexandra dos Prazeres Cortegaça.
Lúcia Paula Lopes Pereira da Costa.
Luís Miguel Duarte dos Santos.
Luís Miguel Sousa Alves.
Luísa Margarida Parreira do Nascimento Baptista.
Luísa Maria Ramos Amante Costa.
Mafalda Gutierrez da Conceição.
Manuel António dos Santos Aguilar Gomes Dias.
Manuel Rodrigues de Sousa.
Manuela Paula Fernandes Cordeiro Marinho.
Margarida Maria Barata Reis.
Maria Albertina da Silva Arsénio.
Maria Alice Fernandes Marques Barreiros.
Maria Anália Assunção Jacinto Augusto Cordeiro.
Maria Catarina Figueira Eperifânio.
Maria Celeste da Conceição Pereira.
Maria Cristina Serrasqueiro Grilo Pombal de Oliveira Barros.
Maria da Soledade Carreira Glórias Ferreira.
Maria de Fátima de Almeida Gonçalves Grou.
Maria de Fátima Rocha da Costa.
Maria Delfina Amado Marques.
Maria do Carmo Costa Madeira.
Maria Fátima Neves Ferreira.
Maria Fernanda Marçalo Faria Paulo.
Maria Gorete Serrasqueiro Pombal Domingos Valente.
Maria Helena Oliveira Santos Ramos de Almeida.
Maria Isabel de Oliveira Maia Lima.
Maria Jesus Amado Coelho da Silva.
Maria João Bargão Fontes da Silva Barata.
Maria João de Assis Monteiro da Silva Rocha.
Maria José Barrocas Faustino de Sousa.
Maria José Felisberto Matias de Carvalho.
Maria José Ruth Velho.
Maria Justina Gonçalves.
Maria Madalena das Neves Hipólito.
Maria Manuel Valente Guerreiro Lopes.
Maria Manuela Louro Maurício.
Maria Marisa de Jesus Gomes.
Maria Noélia Simão Ramos.
Maria Perpétua Simões dos Santos Geadá.
Maria Teresa da Fonseca Pereira Rodrigues.
Maria Teresa Ribeiro de Carvalho.
Maribel Pereira Araújo.
Mário Manuel Modesto Caeiro.
Miguel Maria Balaia Pereira Ramos.
Nelson Manuel Jesus Alves Teixeira Serôdio.
Nuno Filipe Ambrósio Isidro.
Olga Alexandra Afonso Aleixo Pires.
Orminda da Conceição Simão.
Paulo Alexandre Ribeiro Felício.
Paulo Jorge Calmeiro dos Reis Serra.
Rodrigo Machado Vigário.

Rui Pedro Freitas Duarte.
Rute Maria dos Santos Marques Serralheiro.
Salomé Rodrigues Pinhal.
Sílvia Alexandra Nunes Domingos.
Sílvia Aurora da Silva Machado.
Sónia Isabel Gama Salgueiro Viegas.
Sónia Maria Jacinto André.
Susana Durão da Cruz.
Susana Isabel Cavaco das Neves Esteves Pita.
Tadeu Paulo Alferes Roma.
Tânia Bento Rodrigues.
Tatiana Valente dos Santos Dias Ferreira.
Teresa de Lurdes Vieira da Costa Dinis Góis.
Tiago Miguel Fernandes Alves.
Vitalina da Conceição Narciso Lourenço.
Vítor Manuel Matias Nogueira.

Membros da direção nacional por inerência ao abrigo do número 3 do artigo 40.º dos estatutos:

Alexandre Miguel Nuno da Cruz.
Ana Maria Santos Tente de Andrade.
Ana Paula Antunes Sol.
Ana Paula Braga Marques.
Ana Paula Rodrigues Vieira.
Ana Virgínia de Oliveira Valente.
Anabela Silva Marques Vicito.
Ângelo Miguel Romão Graça.
Carlos Alberto Marques da Fonte.
Carlos Manuel dos Santos Ferreira.
Cristina Maria Gaspar Apura.
Cristina Maria Ribeiro Antunes Paliotes.
Delminda da Conceição Martins.
Domingos Fontes da Costa.
Egídio Adalberto Lopes Cardoso.
Fernando Flávio Fonseca Caçote.
Fernando Manuel Paussão Rosa Lopes.
Francisco dos Santos Ramos.
Iolanda Maria Lachado Guedes.
Isabel Antunes Gaspar Ribeiro.
João Carlos Simões Marques.
José Manuel Santos Castro.
Judite Manuela Rebolho Rodrigues da Silva.
Lídia da Conceição Ventura.
Lisete João Canilhas Madureiro Mouro.
Luís Paulo Osório Ribeiro de Figueiredo Coelho.
Margarida Rosa Marmeleira.
Maria Clara Barbosa Batista Carriço.
Marília José da Costa Amador Coelho Pelica.
Nuno Augusto Lima Pinto Durães.
Paula Cristina Jorge Lourenço.
Paulo Jorge Ribeiro Pereira.
Sara Filipe Lourenço.
Valdemar de Vasconcelos Rodrigues.

Membros suplentes:

Ana Cristina Justino da Silva.
Ana Sofia Coelho Pelica.
Deolinda Antunes das Neves.
Dina Maria Gomes Vieira Félix.
Idalina Nave da Cruz.
Maria Violante Martins Simão.
Mariana Russo Caeiro.
Sérgio António Matias Antunes.
Sónia Isabel Carvalho Gaboleiro Marques.
Vanda Maria Branco Ramos Silva.
Vickie dos Santos Carlos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de janeiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Cat. profissional	Número BI profissional	Nome	Colocação
Presidente	Agente principal	149540	Paulo Jorge Martins Ribeiro Lopes Santos	COMETPOR - DP Vila Nova de Gaia - Esq. ^a Valadares
Vice-presidente	Agente principal	148850	Rui Manuel Fernandes Moreira	CD Braga - DP Braga - EIC
Vice-presidente	Agente principal	150307	Luis Miguel Pinheiro Neto	COMETPOR - DP Vila Conde - Esq. ^a St.º Tirso
Tesoureiro	Agente principal	142245	Carlos Manuel Nunes Oliveira	COMETLIS - DSA-CF - EIFP
Secretário nacional	Agente principal	150751	Cristiano da Silva Correia	COMETPOR - DP Vila Nova de Gaia - Esq. ^a Valadares
Vogal	Agente principal	149764	Jorge Luis Alexandre	UEP - CI
Vogal	Agente principal	145586	Sérgio Jose Ribeiro Santos	COMETPOR - DIC - 5. ^a EIC
Vogal	Agente principal	145261	Carlos Manuel Pereira da Silva	COMETLIS - 5. ^a DP - 12. ^a Esq. ^a
Vogal	Comissário	139100	Adelino Oliveira Camacho	FD - UEP - CR Madeira
Vogal	Chefe principal	137984	Paulo Augusto Lopes Pires	CR Açores - DSA-CF - ESA Horta
Vogal	Agente principal	148890	Ricardo Miguel Ramos Lopes	CD Setúbal - DP Seixal - Esq. ^a Seixal
Vogal	Agente principal	145087	Fernando Carlos Fernandes Moas	CD Bragança - DP Mirandela - Esq. ^a Mirandela
Vogal	Agente principal	145443	José Conceição Freitas Cadilha	CD Viana do Castelo - Esq. ^a Trânsito
Vogal	Agente principal	147627	António Jorge Goncalves Oliveira	CD Viseu - DP Viseu - Esq. ^a Territorial Viseu
Vogal	Agente principal	140214	José Carlos Soares Duarte	CD Guarda - Núcleo Operações
Vogal	Agente principal	147081	Paulo Manuel Goncalves Pereira	CD Vila Real - NAE
Vogal	Agente principal	139109	Francisco Jose Santos Brazão	CD Castelo Branco - Esq. ^a Territorial
Vogal	Agente principal	147833	Rui Pedro Silva Gaspar	CD Leiria - DP Leiria - 1. ^a Esq. ^a
Vogal	Agente principal	145024	Luis Miguel Ferreira Craveiro de Castro	CD Coimbra - NECF
Vogal	Agente principal	143882	Bento Maria Conceição Palma	CD Beja - EIC
Vogal	Agente principal	144521	João Luis Tomé Francisco	CD Faro - DP Faro - Esq. ^a Olhão
Vogal	Agente principal	144409	Amador João Perdigão Martinho	CD Évora - NRH

Vogal	Agente principal	138819	Américo António Santos Rebelo	CD Aveiro - NAE
Vogal	Chefe principal	141343	Paulo João da Costa Ferreira	DN PSP - DSAD
Vogal	Agente principal	143755	Paulo Sérgio Serra Emídio dos Santos	EPP
Vogal	Agente principal	141250	António Luís Ribeiro Lopes dos Santos	COMETPOR - DP Vila Nova de Gaia - Esq. ^a V. N. Gaia
Vogal	Chefe	148769	Pedro Jorge Oliveira Freixiela	COMETLIS - 5. ^a DP - 11. ^a Esq. ^a
Vogal	Agente principal	140615	Rui Augusto Soares Pires	COMETLIS - DP Amadora - 64. ^a Esq. ^a
Vogal	Agente principal	151981	Francisco Miguel Rodrigues Matos	COMETLIS - 5. ^a DP - EIFP
Vogal	Agente principal	147201	Sérgio Rafael Reis da Silva	Polícia Municipal do Porto
Vogal	Agente principal	143124	Pedro Manuel Antunes Silva	CD Santarém - EIC
Vogal	Chefe principal	138143	Rui Duarte Abreu Freitas Sousa	UEP - FD - CSP - CR Madeira
Vogal	Subcomissário	157700	Ana Sofia Gonçalves Duarte	COMETPOR - DP Vila Nova de Gaia - Esq. ^a Seg. Ferrov.
Vogal	Agente principal	140690	Francisco Diogo Mestre Graça	COMETLIS - DIC - 5. ^a EIC
Vogal	Chefe	145439	Mário Rui de Figueiredo Mendes Duarte	CD Leiria - DP Caldas da Rainha
Vogal	Chefe	145756	Luis Miguel Moreira Pedroso	COMETLIS - DP Cascais - 52. ^a Esq. ^a
Vogal	Comissário	138137	Aníbal António Marques	CD Viseu - DP Lamego
Vogal	Agente principal	142311	Fernando Alberto Machado de Freitas	CD Braga - DP Guimarães - Esq. ^a Trânsito
Vogal	Agente principal	148464	Daniel Ângelo Moreira Rocha Ribeiro	COMETPOR - NSIC - CCCV
Vogal	Agente principal	146703	Fernando Alberto Magalhães Sales	COMETPOR - DP Maia - Esq. ^a Valongo
Vogal	Agente principal	154912	Domingos Alexandre Reis Neto	CD Faro - Esq. ^a Trânsito
Vogal	Agente principal	141736	José Manuel Fialho Rosado	CD Faro - DSA-CF - EIFA
Vogal	Agente principal	139648	Leonel Geraldês Silva	CD Castelo Branco - DP Covilhã - AO
Vogal	Agente principal	139331	Armando Augusto Batista Pinto	CD Vila Real - DP Chaves - SOI
Vogal	Agente principal	145387	Nuno Manuel Ferreira Varão	DN PSP/Banda de Música
Vogal	Agente principal	157202	Diogo Filipe Garcia Mateus Ribeiro	COMETLIS - 5. ^a DP - 11. ^a Esq. ^a
Vogal	Agente principal	149651	Jorge Alexandre Santos Cotovio	CD Leiria - DP Leiria - Esq. ^a Marinha Grande
Vogal	Chefe	146796	Luis Miguel Claro Valente	COMETLIS - DP Oeiras - 81. ^a Esq. ^a
Vogal	Subcomissário	157242	Gabriel Guina Coutinho	COMETPOR - DP V. N. Gaia - Esq. ^a Valadares
Vogal	Agente principal	150448	Mafalda Daniela Pires Cordeiro Machado	COMETLIS - DP Sintra
Vogal	Agente principal	150638	Pedro Miguel Mira Charrua	CD Setúbal - DP Barreiro - Esq. ^a Trânsito
Vogal	Agente principal	145446	Nelson Manuel Pereira Ramos	CD Coimbra - DP Figueira da Foz - Esq. ^a Trânsito
Vogal	Agente principal	150713	João Luis Rodrigues Medeiros	CR Açores - DP Ponta Delgada - EIC
Vogal	Agente principal	141962	Victor José Fontes Reis	CR Açores - DP Horta
Vogal	Agente principal	143022	Mário Jorge Carolino Branco	Polícia Municipal de Lisboa
Vogal	Agente principal	155205	Filipe Alexandre Figueiras Alvéola	CD Faro - DP Portimão - EIC
Vogal	Agente principal	137422	Carlos Manuel Santos Figueiredo	CD Aveiro - DP Espinho - EIC
Vogal	Chefe	155826	Ricardo Manuel Matias Teixeira	COMETLIS - DIC - 5. ^a EIC
Vogal	Chefe	155771	Vitor Manuel Ferreira de Almeida	COMETLIS - DIC - 3. ^a EIC
Vogal	Agente principal	141230	Miguel Ângelo Filipe de Sousa	CD Setúbal - DP Seixal - Esq. ^a Seixal
Vogal	Agente principal	148011	José Luís Barbosa Sousa	UEP - SO - CI - CIEXSS - FD - COMETPOR
Vogal	Agente principal	148423	Luis Filipe Teixeira Batista	UEP - FD - CD Faro
Vogal	Agente principal	148516	Paulo Jorge Ferreira Rocha	COMETPOR - DIC - UPTF

Presidente MAG	Agente principal	137765	Fernando António Neves Moreira Costa	UEP - SO - CI - FD - COMETPOR
Secretário MAG	Chefe	154537	Pedro Filipe Tome Luz	UEP - CI
Secretário MAG	Agente principal	140946	Vitor José do Nascimento Veloso	DN PSP - DSAD
Presidente CF	Agente principal	148490	Ricardo Jorge Teixeira Soares	COMETPOR - DP Gaia - Esq.ª Oliveira do Douro
Relator CF	Agente principal	137792	Paulo Jorge Pinto Rocha	COMETPOR - Div. Trânsito
Secretário CF	Agente principal	148419	José António Pereira Borges	COMETPOR - DP Matosinhos - EIFP

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 19 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015.

Artigo 2.º

A ACICB tem âmbito regional sendo a sua sede em Castelo Branco, na Avenida Nuno Álvares, n.º 12, 6000-083 Castelo Branco, na freguesia de Castelo Branco.

A direção, por simples deliberação, poderá criar delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território dos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Vila Velha de Ródão, Penamacor, Oleiros e Proença-a-Nova.

Registado em 12 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Revogação do cancelamento

Considerando que na sequência da comunicação da extinção voluntária da AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025, o aviso relativo ao cancelamento do registo dos estatutos da associação de empregadores; Considerando que, supervenientemente, a associação de empregadores requereu a revogação do ato que procedeu ao cancelamento do registo dos seus estatutos alegando, fundamentadamente, que na sequência da deliberação de extinção voluntária o procedimento de liquidação do património não se encontrava encerrado à data da publicação do aviso no referido boletim e que com o cancelamento prematuro do referido registo podem advir danos para a associação de empregadores e para terceiros, que pretendem evitar; Considerando que, embora a comunicação da extinção voluntária da associação e o cancelamento do registo dos estatutos tenham observado o disposto no artigo 456.º do Código do Trabalho, a Administração do Trabalho não dispõe de mecanismos de controlo sobre a efetiva liquidação do património da associação de empregadores e, consequentemente, do encerramento do processo de extinção, ainda que esta seja comunicada; Considerando ainda que do cancelamento precoce do registo dos estatutos podem advir danos para a associação de empregadores e para terceiros; Revogo, nos termos do número 1 do artigo 165.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, o ato que procedeu ao cancelamento do registo dos estatutos da AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, com produção efeitos à data da publicação do aviso do cancelamento do registo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.

14 de fevereiro de 2025, A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Ana Couto de Olim*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Deco Proteste, Editores, L.^{da}, Cláudia Maia.

Vice-presidente - Cofina Media, SA, Rui Silva Lopes.

Vice-presidente - Empresa Jornalística Região de Leiria, L.^{da}, Francisco Santos.

Tesoureiro - Cooperativa Editorial Caldense, CRL, Paulo Ribeiro.

Secretário - Multipublicações, L.^{da}, José Sousa.

Vogal - MediaMarco Publicações, L.^{da}, Vítor Almeida.

Vogal - CTCS - Composição de Texto para Comunicação Social e Afins, L.^{da}, João Alves e Almeida.

Vogal - Jornal do Fundão Editora, L.^{da}, Nuno Francisco.

Vogal - Letras Dinâmicas, L.^{da}, João Vilela.

Suplentes:

Vice-presidente - Editora Códigopro - Edição de Publicações Periódicas Unip., L.^{da}, Ricardo Flamínio.

Vice-presidente - Maronesa - Comunicação Social, L.^{da}, Luís Mendonça.

Tesoureiro - Time Out Portugal, Unipessoal, L.^{da}, Duarte Vicente.

Secretário - Fábrica da Igreja Paroquial da Freguesia de São Pedro e Santiago de Torres Vedras, Joaquim Ribeiro.

Vogal - Sojormédia Beiras, SA, Agostinho Franklin.

Vogal - Arcada Nova - Comunicação Marketing e Publicidade, L.^{da}, Paulo Monteiro.

Vogal - Primeira Hora - Editora e Comunicação, L.^{da}, Francisco Rito.

Vogal - PressNordeste, L.^{da}, Paulo Afonso.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Saber Infinito, Unipessoal, L.^{da} - Caneças, representada por Rodolfo da Silva Gonçalves Cardoso.

Vice-presidente - Flores & Flores - Mediação Seguros, L.^{da} - Loures, representada por Aida Maria Paisana Flores.

Vogal - António Rodrigues Ferreira Martins, Oculista Martins, Unipessoal, L.^{da} - Sacavém, representada por Ricardo Manuel Tomás Martins.

Vogal - By Olga de Oliveira - Arquitectura & Interior Design, L.^{da} - Caneças, representada por Olga Maria Cordeiro de Oliveira.

Vogal - Sónia de Jesus Ramos, Unipessoal, L.^{da} - Odivelas, representada por Sónia de Jesus Pais Ramos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24, 25 e 26 de janeiro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Filipe Miguel Brandão Silva.
Paulo Luís Araújo Ferreira.
Pedro Nuno Teixeira de Oliveira.
André Manuel Couto Santos.
Paulo David Campos Amorim.
Paulo Renato Barbosa Maia.
Paulo Joaquim Couto G. Azevedo.
Óscar Daniel Gonçalves Mendes.
Marco Alexandre Brito Castro.
João Cândido Costa Rodrigues.
Bruno Germano Barros Carneiro.

Suplentes:

Filipe Manuel Ferreira Tinoco.
José Carlos da Costa Santos.
Nuno Filipe Cunha do Couto.
Pedro Miguel Moreira Carvalho.
Gonçalo André Ferreira Soares.
Diana Filipa da Silva Sampaio.
João Paulo Ferreira da Costa.
Rogério António Azevedo Rocha.
Pascoal Joaquim Lages Carneiro.
Nuno Miguel Fernandes Almeida.
Rui Manuel Moreira Cruz.

Registado em 12 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 15 de janeiro de 2025 para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

José Luís Ribeiro Simões.
Telma Márcia Martins Guerreiro.
Jorge Manuel da Silva Capela Guerra.
Pedro Miguel da Costa Ferreira Pinto.
Mara Patrícia Oliveira Neves Rodrigues.

Suplentes:

José Manuel Leitão de Sousa.
Maria Helena Azevedo Costa Bandeira.
Vítor Manuel Capela Carvalho.
Vítor Tiago Fernandes Mendes.
António Luís Antunes da Silva.

Subcomissões

Subcomissão Norte

Carlos Miguel de Almeida Jacinto.
Ricardo Jorge Martins Simões Melo Costa.
Sandrine Redondo Beselga.

Subcomissão Centro

Samuel Ramos.
Mafalda Sofia Vieira Gomes Brás.
Bruno Ricardo Morgado Aguiar.

Subcomissão Lisboa e Vale do Tejo

Ana Maria Duarte Lopes.
Elisabete Maria Barreto Raminhos Castim.
Helena Isabel de Almeida Domingos.

Subcomissão Sul

Pedro Miguel Ferreira Morais.
Diana Gomes Nené.
António Manuel Dionísio Valério.

Registado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional - Casa da Moeda - INCM, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE-Norte, no dia 13 de maio de 2025, irão realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda - INCM, SA.
Morada: Av. António José de Almeida, 1000-042 Lisboa.»

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, 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:

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Eletricista de Instalações**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**):

Exclusão das UFCD 10678 - ITED - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas), 10679 - ITED - Análise do projeto e execução da infraestrutura - Atualização (25 horas), 10680 - ITED - Regras para elaboração de projeto - Atualização, 10681 - ITUR - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas) e 10682 - ITUR - Análise do projeto e execução da instalação de uma ITUR privada - Atualização.

Integração das UFCD 11051 - ITED - Instalação - Atualização (50 horas), 11052 - ITED - Projeto - Atualização (25 horas) e 11053 - ITUR - Instalação - Atualização (50 horas).

- **Técnico/a de Instalações Elétricas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**):

Exclusão das UFCD 10678 - ITED - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas), 10679 - ITED - Análise do projeto e execução da infraestrutura - Atualização (25 horas), 10680 - ITED - Regras para elaboração de projeto - Atualização, 10681 - ITUR - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas) e 10682 - ITUR - Análise do projeto e execução da instalação de uma ITUR privada - Atualização.

Integração das UFCD 11051 - ITED - Instalação - Atualização (50 horas), 11052 - ITED - Projeto - Atualização (25 horas) e 11053 - ITUR - Instalação - Atualização (50 horas).

- **Técnico de Eletrónica e Telecomunicações**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**):

Exclusão das UFCD 10678 - ITED - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas), 10679 - ITED - Análise do projeto e execução da infraestrutura - Atualização (25 horas), 10680 - ITED - Regras para elaboração de projeto - Atualização, 10681 - ITUR - Aspetos genéricos - Atualização (25 horas) e 10682 - ITUR - Análise do projeto e execução da instalação de uma ITUR privada - Atualização.

Integração das UFCD 11051 - ITED - Instalação - Atualização (50 horas), 11052 - ITED - Projeto - Atualização (25 horas) e 11053 - ITUR - Instalação - Atualização (50 horas).

Anexo1

UFCD 11051 | ITED - Projeto - Atualização

CARGA HORÁRIA: 25 H

PONTOS DE CRÉDITO: 2,25

OBJETIVOS

1. Reconhecer as responsabilidades relativas à elaboração de projetos ITED.
2. Elaborar projetos técnicos ITED adequados às necessidades dos utilizadores.
3. Dimensionar redes *Gigabit Passive Optical Network* (GPON).
4. Dimensionar sistemas de S/MATV suportados em rede *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
5. Dimensionar redes *WiFi*.
6. Dimensionar sistemas alimentados por *Power Over Ethernet* (POE).

CONTEÚDOS

1. Termo de responsabilidade de execução do projeto.
2. Regras para elaboração do projeto de uma ITED.
3. Elementos obrigatórios do projeto.
4. Memória descritiva da instalação.
5. Instalações em edifícios de dois ou mais fogos com entradas independentes.
6. Especificações mínimas de reação ao fogo dos cabos de telecomunicações.
7. Redes *WiFi* - Padrões da família IEEE 802.11.
8. Redes *Gigabit Passive Optical Network* (GPON).
9. Redes *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
10. Redes de dados e energia *Power Over Ethernet* (POE).

UFCD 11052 | ITED - Projeto - Atualização**CARGA HORÁRIA:** 25 H**PONTOS DE CRÉDITO:** 2,25**OBJETIVOS**

7. Reconhecer as responsabilidades relativas à elaboração de projetos ITED.
8. Elaborar projetos técnicos ITED adequados às necessidades dos utilizadores.
9. Dimensionar redes *Gigabit Passive Optical Network* (GPON).
10. Dimensionar sistemas de S/MATV suportados em rede *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
11. Dimensionar redes *WiFi*.
12. Dimensionar sistemas alimentados por *Power Over Ethernet* (POE).

CONTEÚDOS

11. Termo de responsabilidade de execução do projeto.
12. Regras para elaboração do projeto de uma ITED.
13. Elementos obrigatórios do projeto.
14. Memória descritiva da instalação.
15. Instalações em edifícios de dois ou mais fogos com entradas independentes.
16. Especificações mínimas de reação ao fogo dos cabos de telecomunicações.
17. Redes *WiFi* - Padrões da família IEEE 802.11.
18. Redes *Gigabit Passive Optical Network* (GPON).
19. Redes *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
20. Redes de dados e energia *Power Over Ethernet* (POE).

UFCD 11053 | ITUR - Instalação - Atualização**CARGA HORÁRIA:** 50 H**PONTOS DE CRÉDITO:** 4,5**OBJETIVOS**

13. Reconhecer as responsabilidades relativas à execução de instalações de ITUR.
14. Aplicar as boas práticas de instalação de câmaras de visita, redes de tubos e cabos.
15. Reconhecer as boas práticas na realização de ensaios.
16. Analisar e validar os resultados dos ensaios.
17. Explicar as aplicações das redes *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
18. Executar o procedimento de avaliação das ITUR, submeter o termo de responsabilidade de execução da instalação e enviar o respetivo Relatório de Ensaios e Funcionalidade (REF).

CONTEÚDOS

21. Legislação, normas e regulamentos em vigor.
22. Termo de responsabilidade de execução da instalação.
23. Técnicas e procedimentos de instalação de repartidores, redes de cabos e dispositivos nos pontos de distribuição.
24. Técnicas e procedimentos de instalação de câmaras de visita e respetiva tubagem.
25. Regulamento dos Produtos de Construção (RPC).
26. Ligações permanentes de redes de cabos das ITUR privadas limites regulamentares.
27. Redes *Hybrid Fiber Coaxial* (HFC).
28. Projetos ITUR.
29. ITUR - Ensaios, simulação de falhas, deteção e correção.
30. Procedimento de avaliação das ITUR e Relatório de Ensaios e Funcionalidade (REF).