

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Avis e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cachopo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro 30
- Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 51

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP 72
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras 89
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 94
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras 101
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras 104
- Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras 122

– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Revisão global	136
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	158
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Deliberação da comissão paritária	180
– Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	182

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Eleição	183
– Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Retificação	184

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF que passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Embalagem e de Comunicação Digital - APIGRAF - Alteração	185
– Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende que passa a denominar-se A.E.R. - Associação Empresarial de Resende - Alteração	205
– ATTIMA - Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins - Cancelamento ...	217

II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - Eleição	218
– Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição	219
– Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares - FIPA - Eleição	220
– Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição ...	221
– Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC - Eleição	222
– APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Eleição	223
– Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição	224
– Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Eleição	225

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML - Constituição	226
– EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Alteração	243

II – ELEIÇÕES:

– ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição	257
– Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição	258
– Greif Portugal, L. ^{da} - Eleição	259
– Petrogal, SA - Eleição	260

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:**

– COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição	262
– DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição	263
– Garagem Bocage, L. ^{da} - Eleição	264
– MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Eleição	265
– MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição	266
– Tesco - Componentes para Automóveis, L. ^{da} - Eleição	267

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 50/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Avis e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3-É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 70/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 216, de 9 de novembro de 2017.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Secção I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

Secção II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

2-Sem prejuízo da informação referida na cláusula 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 na 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, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avis, 18 de março de 2024.

Pela Freguesia de Avis:

Sr.^a *Sílvia Susana Lopes Pereira Feliz*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Avis.

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

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

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

Depositado em 10 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 51/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cachopo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 Junho, na sua atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Cachopo, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

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

A Junta de Freguesia de Cachopo, representado por Rafael Ribeiro Dias na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia

E

O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, adiante designado abreviadamente pela sigla STAL, representado por Bruno Miguel Martins Luz, e João Luís Barroso Modesto Veia na qualidade de dirigentes nacionais e mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na Junta de Freguesia de Cachopo, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, doravante também designada por LTFP.

2-Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 10 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1-O presente Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação, e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se o limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e em sete horas diárias.

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

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível quando autorizado.

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

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

6- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

8- Os trabalhadores com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

Cláusula 4.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na Lei, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Meia Jornada;
- g) Trabalho noturno;
- h) Isenção de horário de Trabalho.

2- A entidade empregadora, ouvida a associação sindical, adotará regulamento de duração, horário de trabalho e controlo de assiduidade e pontualidade, dos trabalhadores da Junta de Freguesia, definindo as regras referentes a horários de trabalho, de atendimento e de funcionamento dos serviços.

Cláusula 6.^a

Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador a Entidade Empregadora Pública pode fixar horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por remissão dos artigos 4.º n.º 1 alínea e) e 110.º n.º 2, ambos da LTFP, de 11 de setembro;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvida a associação sindical signatária do presente ACEP.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

2- A duração do intervalo de descanso será determinada tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 4.^a

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), um na parte da manhã e outro na parte da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido semanalmente ou mensalmente.

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

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

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

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta ou ½ falta, consoante o número de horas em débito, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição e o gozo de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

1- A jornada contínua 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.

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

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar - entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia - entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Junta de Freguesia obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a

Trabalhador noturno

1- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período referido na cláusula anterior uma certa parte de trabalho normal, correspondente a pelo menos duas horas por dia, nomeadamente os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;

b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e proteção civil;

c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.

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

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

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Encarregado operacional.

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

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário nos termos do disposto na cláusula seguinte.

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

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

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 15.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas.

Cláusula 16.^a

Interrupção Ocasional

1- Nos termos do artigo 197.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 17.^a

Requisito

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 126.º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 18.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no n.º 1 acrescem três dias úteis de férias por obtenção de menção de Adequado ou superior na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

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

4- Os acréscimos ao período de férias previstos no presente artigo, bem como os previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP, não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável à entidade empregadora determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

6- A avaliação considerada para o prémio de desempenho a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é a que tiver sido atribuída ao trabalhador na última avaliação do desempenho considerando o dia 1 de janeiro de cada ano, dia em que vencem as férias.

7- No caso de nova contratação o prémio referido no n.º 2 só é aplicável ao trabalhador após a primeira avaliação de desempenho, nos termos do presente Acordo.

Cláusula 19.^a

Feriados e tolerância de ponto

- 1- Além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado municipal o dia 24 de junho.
- 2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:
 - a) A terça-feira de Carnaval;
 - b) 26 de Dezembro, dia do Padroeiro de Santo Estevão;
 - c) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.
- 3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir as unidades/subunidades orgânicas relativamente às quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por aquela.
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.
- 4- A entidade empregadora pode, se não houver prejuízo para o interesse público e desde que não afete o funcionamento do serviço a que esteja afeto em casos devidamente justificados pelo legítimo superior hierárquico, conceder tolerância de ponto no dia do aniversário do trabalhador.
- 5- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.
- 6- Se as dispensas referidas nos números 4 e 5 coincidirem com o dia de folga ou feriado, o trabalhador poderá goza-las no dia útil imediatamente seguinte.

Cláusula 20.^a

Faltas por nojo

- 1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.
- 2- O trabalhador pode faltar justificadamente, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 3- O trabalhador pode ainda faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim no 3.º ou 4.º graus.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 21.^a

Princípio Geral

A entidade empregadora pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

Cláusula 22.^a

Medicina no Trabalho

A entidade empregadora pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços internos, externos ou mistos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Eleição dos Representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, aplicável nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho por remissão do disposto no artigo 4.º n.º 1 alínea k) da LTFP, a entidade empregadora pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2- A entidade empregadora pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 24.^a

Comissão Paritária

1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do empregador público, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

Cláusula 25.^a

Divulgação

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

Cláusula 26.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, 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 27.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Cláusula 28.^a

Princípio da norma mais favorável

Em caso de divergência substantiva com outros acordos vigentes celebrados pelo mesmo empregador público é aplicada a norma que for mais favorável para os trabalhadores.

Cachopo, 17 de abril de 2024.

Pela Junta de Freguesia de Cachopo:

Rafael Ribeiro Dias, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Cachopo.

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

Bruno Miguel Martins Luz, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL e

João Luís Barroso Modesto Veia, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 2 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 48/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro

Preâmbulo

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

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

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

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 74/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 110, de 8 de junho.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Oeiras, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Público, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 93 (noventa e três) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 74/2018, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 110, de 8 de junho, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com uma vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2-Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto da organização sindical.

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

4-Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário

de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical assim que possível.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

3- A todos os trabalhadores é concedido um crédito de tempo de trabalho mensal de 3 horas e 30 minutos, destinando-se apenas a compensar atrasos nas entradas em serviço, antecipações nas saídas e interrupções de serviço.

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

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
- g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

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

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

- a) Permanente – quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- b) Semanal prolongado – quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal – quando for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

- a) 25 % — Regime permanente e total ou parcial — (7 dias/semana — 3/turnos ou 2/turnos);
- b) 22 % — Regime semanal prolongado e total ou parcial — (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos ou 2/turnos);
- c) 20 % — Regime semanal e total ou parcial — (5 dias/semana/3 turnos ou 2/turnos).

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

b) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) da parte da manhã e da parte da tarde, de duas horas em cada período de trabalho, sendo em regra das 10h00m às 12h00m e das 14h00m às 16h00m, podendo existir exceções adaptadas às especificidades dos serviços, desde que devidamente fundamentadas e aprovadas pelo Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada em matéria de gestão e direção dos recursos humanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, respeitado o regime previsto no artigo 120.º da LTFP, designadamente no que concerne aos limites.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP (trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário outros trabalhadores integrados noutras carreiras, desde que exerçam tarefas de coordenação ou de gestão de equipas, devidamente fundamentado, mediante celebração de acordo escrito com a EP.

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

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

4- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes;
- c) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

2- A fixação do horário nos termos das alíneas de a) a c) dependem de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto na cláusula 4.ª

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

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

2- O Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia, dada por escrito, exceto por motivos de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito.

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

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

- vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;
 - viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;
 - ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
- c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.
- d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.^a

Regime de teletrabalho

- 1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:
- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
 - b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
 - c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
 - d) Outra devidamente fundamentada.
- 2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.
- 3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.
- 4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

- 1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
- 2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.
- 3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.
- 4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.
- 5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis por ano, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Nos termos do n.º 3 do artigo 126.º da LTFP, o gozo do direito adquirido ao abrigo da disposição anterior tem início no dia 1 de janeiro de 2018, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

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

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

7- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

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

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

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

6- Para efeitos de doação de sangue e de medula óssea, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço pelo tempo considerado necessário, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador.

7- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do nascimento de neto que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 24.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 25.ª

Período Experimental

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

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 26.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1-O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2-Para efeitos do disposto no n.º anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a serviço efetivo prestado, sem prejuízo da justificação de ausências para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

3-Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas, previsto no artigo 344.º da LTFP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4-Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal normalmente devido, efetuando os devidos descontos sobre a remuneração base, incluindo subsídio de refeição e suplementos remuneratórios que por lei sejam considerados tempo de serviço efetivo, e debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 28.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

2-As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que prestam serviço ao Município de Oeiras, independentemente do tipo de vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade.

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

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

b) Empregador Público (EP): o Município;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 29.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 do Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

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

Cláusula 30.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Direito de representação

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

Cláusula 34.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de (7) sete, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 35.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 36.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 30.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 39.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei, privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de segurança no trabalho deve ser assegurada no próprio EP, com afetação de técnicos superiores ou técnicos, tendo presente a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

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

Cláusula 40.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 28.º (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 36.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 41.^a

Competências

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

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

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

- m)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c)* Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos.
 - d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 44.^a

Ficha de Aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 45.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 46.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 48.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 49.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 50.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Formação ProfissionalCláusula 51.^a**Princípios gerais**

1- O Município deve proporcionar aos trabalhadores o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3- O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever de os trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 52.^a

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 53.^a

Autoformação

1- O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 54.^a

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora do domicílio necessário do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 55.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser divulgado junto de cada trabalhador.

Cláusula 56.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 57.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 58.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

7- As reuniões da Comissão Paritária, a realizar nas instalações do EP, serão feitas mediante acordo com o EP, e podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

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

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

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

Oeiras, 17 de abril de 2024.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Oeiras

Isaltino Afonso de Morais, na qualidade de presidente do Município de Oeiras.

Pelas Associações Sindicais:

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral.

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

João Roque dos Santos, na qualidade de mandatário do SINTAP.

Depositado em 17 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 53/2024, a fl. 69 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oeiras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

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

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 73/2018, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 110, de 8 de junho.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 540 (quinhentos e quarenta) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 73/2018, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 110, de 8 de junho, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com uma vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2-Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto da organização sindical.

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

4-Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário

de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical assim que possível.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

3- A todos os trabalhadores é concedido um crédito de tempo de trabalho mensal de 3 horas e 30 minutos, destinando-se apenas a compensar atrasos nas entradas em serviço, antecipações nas saídas e interrupções de serviço.

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

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
- g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

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

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

- a) Permanente – quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- b) Semanal prolongado – quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal – quando for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

- a) 25 % — Regime permanente e total ou parcial - (7 dias/semana – 3/turnos ou 2/turnos);
- b) 22 % — Regime semanal prolongado e total ou parcial - (7 dias/semana + Sáb. ou Dom. – 3/turnos ou 2/turnos);
- c) 20 % — Regime semanal e total e parcial — (5 dias/semana + Sáb. Ou Dom. 3/turnos ou 2 /turnos).

Cláusula 10.ª

Horário flexível

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

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

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

b) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) da parte da manhã e da parte da tarde, de duas horas em cada período de trabalho, sendo em regra das 10h00m às 12h00m e das 14h00m às 16h00m, podendo existir exceções adaptadas às especificidades dos serviços, desde que devidamente fundamentadas e aprovadas pelo Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada em matéria de gestão e direção dos recursos humanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, respeitado o regime previsto no artigo 120.º da LTFP, designadamente no que concerne aos limites.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP (trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário outros trabalhadores integrados noutras carreiras, desde que exerçam tarefas de coordenação ou de gestão de equipas, devidamente fundamentado, mediante celebração de acordo escrito com a EP.

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

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

4- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes;
- c) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos trabalhadores abrangidos, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

2- A fixação do horário nos termos das alíneas de a) a c) dependem de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto na cláusula 4.ª

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, dirigido ao Presidente da Câmara, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

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

2- O Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia, dada por escrito, exceto por motivos de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito.

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

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

- vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;
 - viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;
 - ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
- c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.
- d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.^a

Regime de teletrabalho

- 1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:
- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
 - b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
 - c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
 - d) Outra devidamente fundamentada.
- 2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.
- 3- O Município deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.
- 4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

- 1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
- 2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.
- 3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.
- 4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.
- 5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis por ano, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Nos termos do n.º 3 do artigo 126.º da LTFP, o gozo do direito adquirido ao abrigo da disposição anterior tem início no dia 1 de janeiro de 2018, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

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

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

7- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias durante o período identificado no artigo 251.º do Código do Trabalho.

8- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

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

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

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

6- Para efeitos de doação de sangue e de medula óssea, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço pelo tempo considerado necessário, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador.

7- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do nascimento de neto que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 24.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 25.ª

Período Experimental

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

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 26.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1-O suplemento de penosidade e insalubridade aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional que desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2-Para efeitos do disposto no n.º anterior, a EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente à audição das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos, correspondente a serviço efetivo prestado, sem prejuízo da justificação de ausências para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

3-Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas, previsto no artigo 344.º da LTFP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4-Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal normalmente devido, efetuando os devidos descontos sobre a remuneração base, incluindo subsídio de refeição e suplementos remuneratórios que por lei sejam considerados tempo de serviço efetivo, e debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 28.^a

Princípios gerais e conceitos

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

2-As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que prestam serviço ao Município de Oeiras, independentemente do tipo de vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade.

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

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

b) Empregador Público (EP): o Município;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 29.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 do Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

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

Cláusula 30.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Direito de representação

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço.

Cláusula 34.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de (7) sete, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 35.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 36.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 30.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 39.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei, privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de segurança no trabalho deve ser assegurada no próprio EP, com afetação de técnicos superiores ou técnicos, tendo presente a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

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

Cláusula 40.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 28.º (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 36.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 41.^a

Competências

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

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

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 45.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 46.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 48.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 49.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 50.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Formação ProfissionalCláusula 51.^a**Princípios gerais**

1- O Município deve proporcionar aos trabalhadores o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3- O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever de os trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 52.^a

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 53.^a

Autoformação

1- O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 54.^a

Deslocações para formação

O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora do domicílio necessário do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 55.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser divulgado junto de cada trabalhador.

Cláusula 56.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 57.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 58.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

7- As reuniões da Comissão Paritária, a realizar nas instalações do EP, serão feitas mediante acordo com o EP, e podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

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

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

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

Oeiras, 17 de abril de 2024.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Oeiras

Isaltino Afonso de Morais, na qualidade de presidente do Município de Oeiras.

Pela Associação Sindical:

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

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL e

Cátia Andreia Sampaio Nunes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL.

Depositado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 56/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- As empresas representadas pela ANIET exercem a atividade de extração e/ou transformação, produção e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais, assim como atividades conexas.

3- A presente convenção coletiva, abrange à data da sua assinatura, 210 empregadores e 7000 trabalhadores.

4- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas.

5- O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.^a deste CCT.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT**

1- A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente convenção tem uma vigência mínima de três anos, contados da data referida no número antecedente, sucessivamente renovável por idênticos períodos.

3- A denúncia da presente convenção, por alguma das partes, será efetuada por carta registada, com aviso de recepção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nesta cláusula, e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação, seguindo-se a restante tramitação legal.

4- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, mantendo-se em vigor os IRCT até à entrada em vigor de outros que os substituam, sem prejuízo do direito de denúncia destes.

5- Sempre que se verificarem três revisões da presente convenção, será efetuada republicação do novo texto no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, condições de admissão e acessoCláusula 3.^a**Categorias profissionais (M/F)**

1-Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão uma das categorias profissionais a seguir indicadas e definidas:

Administrativo - Trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório; prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, redigindo relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina, ou utilizando meios informáticos, dando-lhes o seguimento apropriado; efectua processamento de texto em memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informações recebidas; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; procede à expedição de correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo do documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial, designadamente, elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; regista e actualiza dados necessários à gestão, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, às vendas, aos *stock* e aprovisionamento; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; elabora dados estatísticos; efectua registos do pessoal, designadamente da sua assiduidade; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou do serviço pretendido.

Adjunto de director - Trabalhador que está subordinado ao director e o auxilia, assumindo funções específicas e substituindo-o em algumas situações, ou seja, sendo uma espécie de assessor. E sendo equiparável a actividade profissional de técnico de nível I, em que o trabalhador que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Afiador de ferramentas (*) - É o trabalhador que, independentemente da sua categoria, procede exclusiva e predominantemente à reparação e conservação das ferramentas ligadas à actividade.

Apontador - Trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aponta e marca a pedra, elabora as folhas de ponto, ordenados, regista as presenças, dispensas e faltas e controla as entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Aprendiz/auxiliar menor - Trabalhador indiferenciado com menos de 18 anos.

Assentador - Trabalhador que procede à colocação e assentamento da pedra, nomeadamente, lages e/ou outro tipo de pavimentos/revestimentos.

Auxiliar/servente - Trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que procede à limpeza das pedreiras, construções, dependências de estaleiros, instalações e agregados da empresa. Também pode proceder à execução de britas e outros trabalhos, designadamente - para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente - serviços gerais nas pedreiras, obras, oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados, afiar ferramentas ligadas as actividades. Também pode trabalhar em obras, areeiros ou em qualquer outro local onde se justifique a sua presença, ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer outro trabalhador.

Canteiro - Trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Comercial - Trabalhador que estuda, verifica e analisa as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios eficazes de publicidade, e marketing, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e quanto à melhor maneira de promover a sua venda; organiza feiras e exposições. Também solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as en-

comendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Condutor-manobrador - Trabalhador que conduz ou manobra, designadamente, máquinas, tractores, *dum-pers* de qualquer capacidade, escavadoras, motoniveladoras, ou outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras ou outros materiais. Compete-lhe igualmente zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das máquinas que conduz ou manobra. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares, bem como do estado e pressão dos pneumáticos; pode igualmente apontar pedra ou proceder à sua embalagem.

Chefe de equipa - Trabalhador sob as ordens do encarregado ou superior hierárquico, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

Carpinteiro - Trabalhador encarregado de produzir paletes e embalagens.

Calceteiro - Trabalhador que procede à colocação e assentamento de calçada em pedra.

Director - Trabalhador com especialidade adequada de nível superior, que estuda, organiza, planeia, assegura e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director técnico da pedreira - Trabalhador com especialidade adequada de nível superior, que assegura a direcção técnica das explorações.

Acompanha e responde pela execução do plano de pedreira nas suas diversas componentes e deve ter formação específica na área dos explosivos, sempre que o tipo de exploração o exija.

Electricista - Trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Encarregado/supervisor - Trabalhador que organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos, e estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. E orienta, dirige, fiscaliza e supervisiona a actividade de um de vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha será designado como encarregado geral ou encarregado de sector.

Fiel de armazém - Trabalhador que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação, mantendo os registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, tal como inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos, em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes dísticos quando for caso disso. E entrega os artigos em armazém, fazendo encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por conta própria iniciativa, e examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos, e ainda, apresenta relatórios das encomendas/entregas.

Guarda - Trabalhador que, exclusivamente, procede à vigilância da pedreira e respectivas instalações, nomeadamente dos paióis de explosivos, restantes equipamentos e utensílios.

Maquinista de corte - Trabalhador que, por meio de máquinas, divide a pedra em peças com as dimensões exigidas, podendo proceder ao seu acabamento, estando obrigado a zelar pelo respectivo equipamento.

Operador de martelo - Trabalhador que, exclusiva e predominantemente, realiza o desmonte de pedreiras com engenhos perfuradores ou martelos, estando obrigado a zelar pelo respectivo equipamento.

Mecânico - Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas ou equipamentos industriais e executa outros trabalhos relacionados com essa mecânica, procedendo à experimentação e inspecção de forma a garantir a sua operacionalidade.

Montante auxiliar ()* - É o trabalhador com mais de 18 anos empregado na limpeza das pedreiras e em serviços auxiliares do oficial de pedreiro ou outros similares.

Motorista de pesados - Trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares do veículo, bem como do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas a recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando na condução de um veículo de carga, compete-lhe, ainda, zelar pela carga que transporta, e pela orientação das operações de carga e descarga e arrumação das mercadorias.

Operador de britadeira - Trabalhador que, exclusiva e predominantemente, está à boca da britadeira, reparando pelo bom funcionamento da mesma, sua limpeza e conservação.

Operador de substâncias explosivas - Trabalhador devidamente credenciado que manuseia e opera com produtos explosivos. Conduz trabalhos em segurança; vigia as regras de utilização de explosivos; inspecciona os locais de aplicação de explosivos, detecta as áreas de risco; prepara o local para a utilização de explosivos; verifica as condições atmosféricas; procede ao carregamento dos furos de acordo com o plano previsto; verifica as condições de segurança antes e depois do disparo e procede a sinalização; assegura as medidas necessárias à protecção ambiental; efectua o disparo; inspecciona o resultado do rebentamento; trata dos tiros falhados e recolhe os explosivos deteriorados; elabora o relatório de rebentamento e participa, eventuais, roubos de explosivo. Podendo trabalhar com martelos perfuradores ou exercer outros trabalhos qualificados.

Pedreiro - Trabalhador que procede à extracção da pedra, cortando-a em diversas dimensões, consoante se destinem a guias, lancis, cubos, paralelepípedos perpianhos, alvenarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

Pedreiro montante ()* - É o trabalhador que procede à extracção da pedra, cortando-a em diversas dimensões, consoante se destinem a guias, lancis, cubos, paralelepípedos perpianhos, alvenarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

Polidor/serrador/acabador/embalador/manobrador de prensa e/ou fresa - Trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o corte, a serragem, o polimento e o acabamento e/ou embalamento de rochas ornamentais e tratamento final.

Serralheiro - Trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com a excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Técnico de segurança e saúde no trabalho e/ou do ambiente - Trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e o ambiente, e, designadamente:

Desenvolve e acompanha o plano de segurança e ou o plano de gestão ambiental da pedreira;

Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir, elaborando, sempre que necessário, normas ou recomendações sobre a exploração ou utilização; Avalia e acompanha os trabalhos efetuados na pedreira de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector; Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias detectadas, sempre que estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade; Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de ambiente e segurança em vigor; Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho, e procede ao seu controlo; Apoia e colabora em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho; Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição; Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico; Avalia os diversos factores físicos, químicos, ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada. Faz o acompanhamento ambiental da exploração tendo em vista o cumprimento da legislação ambiental em vigor.

Técnico superior - Trabalhador que assegura as atividades/tarefas de uma área que exige formação técnica superior para a concretização dos objetivos dessa área reportando directamente a colaborador de nível igual ou superior.

Técnico de obra - Trabalhador que realiza trabalhos de construção civil, trolha e outros similares.

Obs: (*) Categoria a extinguir quando vagar.

2- Os trabalhadores abrangidos pelas categorias enumeradas no número 1 desta cláusula exercerão a actividade da sua categoria profissional, não podendo, contudo, recusar-se a prestar outros serviços transitórios, em caso de manifesta necessidade, salvo motivo ponderoso, mantendo a sua remuneração.

3- A prestação de serviços transitórios, nos termos do número 2, não poderá ser utilizada para substituir trabalhadores que se encontram ao serviço.

4- Para efeitos de abrangência pelo regime especial de acesso às pensões de invalidez e de velhice dos trabalhadores da indústria das pedreiras, cujas categorias profissionais não estejam contempladas na presente cláusula devido à evolução da designação funcional, consideram-se que as respectivas categorias estão igualmente abrangidas pelo referido regime especial, desde que seja comprovada a prestação de trabalho de forma directa na extracção ou na transformação primária da pedra, como a serragem e o corte da pedra em bruto.

Cláusula 4.^a**Admissão**

1- A admissão só poderá ser feita por contrato sem termo, por contrato a termo certo e contrato por tempo indeterminado.

2- Durante o período experimental de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- O período experimental poderá ser de 30 a 120 dias, consoante a complexidade e responsabilidade técnica do cargo a exercer.

4- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual e que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início.

6- Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes em dois exemplares, um para cada outorgante, e conterão as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada, com menção da categoria do trabalhador e da caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição do trabalhador; Local e período normal de trabalho diário e semanal; Data de início do trabalho;
- d) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo legalmente admitido para a celebração do contrato a prazo;
- e) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- f) Duração das férias ou, não sendo possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação; Prazos de aviso prévio a observar, por ambos os contraentes, para cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Constar cláusula sobre Regulamento Geral de Protecção de Dados;
- h) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

7- A indicação do motivo justificativo da aposição do prazo deverá ser efetuada com menção expressa e especificada dos factos que o integram.

Cláusula 5.^a**Quadro de densidades**

No preenchimento do quadro de pessoal, em relação às categorias profissionais em que estejam estabelecidas classes, a dotação de 1.^a classe não poderá ser inferior a 50 % do total da 2.^a classe, com arredondamento para o número inteiro mais próximo. *(Não aplicável)*.

Cláusula 6.^a**Aprendizagem**

1- A aprendizagem aplica-se às categorias reguladas neste instrumento de regulamentação colectiva dos grupos V a VII.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 18 meses.

3- A aprendizagem tem por objectivo a efectiva preparação do trabalhador para a categoria profissional respectiva.

4- A entidade patronal passará ao auxiliar menor de 18 anos e auxiliar/servente, no acto da rescisão do contrato por qualquer das formas previstas na lei ou na presente convenção, uma declaração onde conste o período de duração da aprendizagem, para o efeito do previsto no número 5 da cláusula 4.^a

Cláusula 7.^a

Acessos e promoção

1-Haverá 18 meses de prática nas categorias de condutor-manobrador, operador de martelo e operador de britadeira.

2- Os auxiliares menores de 18 anos e os auxiliares/serventes serão promovidos à categoria respectiva no fim do período estipulado no número anterior e sem prejuízo do disposto nos números 5 e seguintes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais poderão efectuar o desconto das quotas sindicais e enviá-las ao respectivo sindicato dos trabalhadores que apresentem a competente declaração, nos termos legais.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho

1-O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2-O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo em contrário e no caso de trabalho suplementar e nocturno.

3- A ocorrência durante a semana de qualquer feriado obrigatório ou facultativo não dá lugar a reajustamento nem prolongamento de horário.

4- Empregador e trabalhador, de acordo com os interesses destes, poderão acordar o regime de isenção de horário de trabalho, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Descanso semanal e feriados

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo; o sábado considera-se dia de descanso complementar, salvo os casos de trabalho por turnos.

2- Os feriados são:

- 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.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local, no período da Páscoa.

4- Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

5- Quando os feriados obrigatórios justifiquem a adopção das denominadas «pontes», os trabalhadores poderão decidir por maioria, em votação secreta, se a «ponte» deverá ser adoptada, desde que, para o efeito, obtenham o acordo da entidade patronal. Havendo «ponte», os trabalhadores compensarão o tempo perdido à razão de uma hora por dia, a não ser nos meses de novembro, dezembro e janeiro, em que tais horas poderão ser compensadas ao sábado; estas horas de compensação nunca poderão ser consideradas como horas de trabalho extraordinário ou de trabalho em dia de descanso complementar.

6- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de descanso semanal e aos dias feriados obrigatórios estabelecidos neste CCT, sem que possa haver compensação com trabalho extraordinário.

7- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 11.^a

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 12.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em geral, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 24.^a

3- O direito a férias deve efectivar-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 efectivo 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 13.^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 no número seguinte e na lei.

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 contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 14.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto na lei.

2- Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos.

Cláusula 15.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.

4- Nos contratos a que se aplique o regime do presente artigo, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 16.^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 de montante igual ao dessa retribuição.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 26.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 17.^a

Acumulação e remissão de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grande prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 18.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 19.^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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável. Neste caso, na falta de acordo entre as partes, caberá ao empregador a marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 20.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 21.^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 de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, após seis meses completos de execução do contrato, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 22.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo, caberá ao empregador a marcação dos dias de férias não gozados por motivo de doença, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 18.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 19.^a

3- A prova de situação prevista no número 1 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 patronal.

Cláusula 23.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previsto na presente convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 24.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 25.^a

Casos especiais

Sempre que possível, a entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 27.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 28.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao do período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8- A entidade patronal pode, em caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9- A entidade patronal deverá dar ao trabalhador recibo da entrega do documento justificativo, devendo comunicar-lhe expressamente se considera ou não falta justificada.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

– Cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos e enteados: Vinte dias;

– Pai, mãe, genros, noras, padrasto, madrastra e sogros: Cinco dias;

– Avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados: Dois dias;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;
- h) As originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

Cláusula 30.^a

Faltas injustificadas

- 1- São injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e são descontadas na antiguidade do trabalhador.
- 3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.
- 4- As faltas que impliquem perda de remuneração serão descontadas no vencimento mensal do trabalhador, com base na seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{40 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador previstos na lei e na presente convenção, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos previstos na alínea c) da cláusula 29.^a; desde que ultrapassem os limites de crédito de horas previstos legalmente;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3- O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito.

Cláusula 32.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês.
- 2- No caso de ocorrer um processo de despedimento colectivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respectivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.
- 3- O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a Segurança Social.
- 5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no dia imediato à cessação do impedimento. A não observância de tal prazo por parte do trabalhador é susceptível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.
- 6- Tendo havido substituição do trabalhador, pode a entidade patronal colocá-lo, enquanto durar o contrato de substituição, em categoria diferente daquela que tinha na empresa, mas sem diminuição da retribuição anteriormente auferida.

Cláusula 33.^a

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes, ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, nos termos legais.

2- A redução tanto pode ser por um ou mais períodos normais de trabalho diários ou semanais, como também de diminuição do número de horas do período normal de trabalho diário ou semanal, nos termos legais.

3- Nestas circunstâncias, a remuneração, será de acordo com o período de trabalho prestado.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.^a

Retribuições

1- As retribuições são as que constam do quadro do anexo I, que integra, para todos os efeitos, a presente CCT.

2- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e o nome da entidade patronal ou designação social da empresa.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- O valor do referido subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Para os efeitos do número 1, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

Cláusula 36.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho.

Nos casos de acidente cuja baixa seja superior a 15 dias, a entidade patronal poderá pagar ao respectivo trabalhador, até ao limite de 15 dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela seguradora, nas mesmas condições em que esta proceder.

Cláusula 37.^a

Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços para o qual foi transferido.

2- Caso o trabalhador seja deslocado para outros locais onde o empregador exerça actividade, tem direito a transporte, estadia, alimentação pagas pelo empregador.

a) O tempo despendido nas viagens de ida e regresso, quando efetuadas fora das horas normais de serviço, se for superior a duas horas por dia, será remunerado como trabalho extraordinário no tempo que exceder essas duas horas.

3- Se a deslocação se prolongar por mais de uma semana, o trabalhador tem ainda direito a que lhe seja concedido semanalmente transporte de ida e volta, nas horas normais de serviço, para o local da sua residência habitual, nos termos atrás enunciados.

4- Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato nos mesmos termos se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal ou da Páscoa.

5- Para efeitos da presente convenção, considera-se transferido o trabalhador que passa a trabalhar com carácter definitivo em local diferente do local de trabalho para que foi admitido, conforme definido nesta convenção.

6- O disposto nos números 1 a 5 não prejudica o preceituado na lei geral sobre transferência e mobilidade do trabalhador, temporária ou definitivamente.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeitar.

2- O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado no ano a que respeitar.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

5- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar, nocturno e por turnos

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

2- O trabalho suplementar poderá ser prestado nos termos da lei laboral nomeadamente:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos excepcionais de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de sofrer prejuízos sérios ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho exclusivamente suplementar, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos.

5- A prestação de trabalho suplementar confere direito a remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

50 % - Para a primeira hora de trabalho suplementar

75 % - Para a segunda hora de trabalho suplementar e seguintes

100 % - Em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado

6- Trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

7- Os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

8- Trabalho nocturno é aquele prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máximo de onze horas, entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, compreendendo um intervalo, de uma hora, entre as 0h00 e as 5h00, respetivamente.

9- O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1-O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber a retribuição mais elevada, durante o período em que se mantiver a situação, sem prejuízo das funções que vinha a exercer.

2-No caso de esta situação ultrapassar 18 meses, o trabalhador terá também direito à categoria de maior retribuição sem prejuízo de continuar a exercer as funções que já vinha a realizar.

Cláusula 41.^a

Sistema biométrico no controlo de assiduidade e registo de tempos de trabalho

1-O empregador, se entender utilizar o sistema biométrico do registo dos tempos de trabalho, incluindo trabalhadores com isenção de horário, deve proceder ao seu registo e manter em local acessível e que permita consulta imediata.

2-O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, as interrupções ou intervalos de forma apurar o número efectivo de horas de trabalho prestadas.

3-O empregador só pode utilizar dados biométricos após a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados, uma vez requeridos nos termos legais.

4-Os dados biométricos são conservados durante o período necessário a prossecução das finalidades a que se destinam, devendo ser destruídas no momento da transferência do trabalhador ou cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 42.^a

Funções de vigilância

1-As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda, do grupo VIII.

2-Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, a vigilância fora do período normal de trabalho poderá ser confiada a trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que dêem o seu acordo, que será por escrito no caso de os trabalhadores o solicitarem antes de iniciar o efectivo exercício da referida vigilância e lhe sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 30 % sobre a remuneração normal.

3-O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a que sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4-A vigilância resultante da permanência não obrigatória do grupo VIII prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 30 %, constante do número 2.

5-O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 43.^a

Vestuário e equipamento de protecção

A entidade patronal fornece aos trabalhadores ao seu serviço, equipamentos e vestuário de protecção adequado às condições de trabalho que executam, atendendo as condições climatéricas e de segurança, devendo o trabalhador a zelar e fazer uso adequado do equipamento.

Cláusula 44.^a

Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1-Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2-Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será o director técnico ou o seu representante, dois representantes dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3-Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à segurança, que será chamado de encarregado de segurança, e será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Cláusula 45.^a**Prevenção e controlo de alcoolemia e substâncias psicotrópicas**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de álcool e substâncias psicotrópicas, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e todos os relacionados com a extracção e transformação de rochas.

2- O procedimento de detecção, deve incluir a elaboração de um regulamento interno e deverá estar sob responsabilidade de um superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, e podendo trabalhador ter assistência de uma testemunha. E, tais dados deve constar na ficha pessoal e médica do trabalhador com entrega de cópia ao trabalhador.

3- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo teste entre os dez e os vinte minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

4- A realização de exames médicos ou os rastreios de álcool ou de outras substâncias psicotrópicas é feita com carácter aleatório entre os trabalhadores, situa-se no âmbito da organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e tem que ter em conta os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

5- Considera-se estar sob o efeito de álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

6- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

7- O trabalhador com taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, bem como ter consumido substâncias psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia e substâncias psicotrópicas deverá ser organizado conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei, nos domínios da segurança e saúde no trabalho. Antes da realização das referidas acções conjuntas, as associações patronais informarão os sindicatos com a antecedência de pelo menos oito dias.

9- As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, dois em representação de cada uma das partes.

10- O empregador deverá manter a confidencialidade, privacidade no âmbito da protecção de dados pessoais do trabalhador de acordo com o Regulamento Geral de Protecção de Dados.

Cláusula 46.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

c) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora de casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

Cláusula 47.^a**Salvaguarda de condições laborais existentes**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, relativamente às suas actuais condições laborais, designadamente, baixa de categoria, diminuição de retribuições ou de subsídios, ou suspensão de qualquer das garantias existentes à data do seu início de eficácia.

ANEXO I

Enquadramentos e tabela salarial

Grupos	Categorias (M/F)	Salário (€)
I	Director Director técnico de pedreira	1 200,00
II	Adjunto de director Técnico superior	1 050,00
III	Técnico de segurança e saúde no trabalho e/ou do ambiente	1 000,00
IV	Chefe de equipa Encarregado/supervisor	1 050,00
V	Administrativo Assentador Calceteiro Canteiro Carpinteiro Comercial Condutor manobrador Electricista Maquinista de corte Mecânico Motorista de pesados Operador de martelo Operador de substâncias explosivas Pedreiro Serralheiro Técnico de obra	890,00
VI	Operador de britadeira Polidor/serrador/acabador/embalador/operador de prensa/fresa	870,00
VII	Afiador de ferramentas* Apontador Fiel de armazém Montante auxiliar* Pedreiro montante*	850,00
VIII	Auxiliar/servente Guarda	825,00
IX	Aprendiz/auxiliar menor	820,00

*A extinguir quando vagar.

A presente tabela salarial e o subsídio de refeição, no valor de 6,00 €, produzem efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Porto, 18 de abril de 2024.

Pela ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora:

José Henrique Eiró Carvalho, na qualidade de mandatário.

Maria Francelina de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário geral.

Carlos Miguel Viegas Vitorino, secretário nacional.

Depositado a 28 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 156/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, e pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

Cláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

(...)

2-Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1. do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 68.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de seis diuturnidades.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

Cláusula 70.^a**Refeição**

1-(...)

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições atribuem ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 4,00 €, por cada dia completo de trabalho.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7- Aos trabalhadores que trabalhem nos turnos da tarde e noite em entidades que não disponham de funcionamento de cozinha neste período, será pago o subsídio de alimentação no valor definido no número dois do presente artigo.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finaisCláusula 97.^a**Diferenças salariais**

1- As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024;

Cláusula 99.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as alterações constantes do acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38 de 15 de outubro de 2023.

ANEXO II

Condições específicas**Trabalhadores administrativos**

(...)

Acesso e carreiras

1-(...)

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de escriturário de 3.^a, escriturário de 2.^a, escriturário de 1.^a e escriturário principal.

3- Constitui requisito da promoção a escriturário de 2.^a, escriturário de 1.^a e escriturário principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

Trabalhadores de apoio

Carreira

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4- A promoção a ajudante de acção directa principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 do QNQ, com correspondência na área de formação 762 (trabalho social e orientação) ou da titularidade de nível de qualificação superior, na mesma área.

5-(...)

6-(...)

7-(...)

Trabalhadores auxiliares (serviços gerais)

Carreira

1- A profissão de trabalhador auxiliar (serviços gerais) passa a constituir uma carreira, desenvolvendo-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 2.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria anterior.

3- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a a prestação de onze anos de bom e efectivo serviço na categoria anterior.

4- Os trabalhadores auxiliares (serviços gerais) que actualmente se encontram integrados na carreira, transitam automaticamente para a nova estrutura de carreira, de acordo com o critério de antiguidade na actual carreira e categoria, passando os trabalhadores com a categoria de trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a a integrar o nível remuneratório XVI da tabela A, de trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 2.^a a integrar o nível remuneratório XVII da tabela A e trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 3.^a a integrar o nível remuneratório XVIII da tabela A, mantendo o trabalhador a contagem de tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível XVI

(...)

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a

(...)

Nível XVII

(...)

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 2.^a

(...)

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço (*Eliminar:*)

Nível XVIII

(...)

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 3.^a

(...)

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço (*Eliminar:*)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024)

Nível	Retribuição mínima	Nível	Retribuição mínima
I	1 337,00 €	X	882,00 €
II	1 249,00 €	XI	872,00 €
III	1 179,00 €	XII	862,00 €
IV	1 126,00 €	XIII	852,00 €
V	1 100,00 €	XIV	842,00 €
VI	995,00 €	XV	832,00 €
VII	945,00 €	XVI	828,00 €
VIII	917,00 €	XVII	824,00 €
IX	888,00 €	XVIII	820,00 €

TABELA B

(A partir de 1 de janeiro de 2024)

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 130,00
I-B	28	2 811,00
II	26/27	2 607,00
III	De 23 a 25	2 470,00
IV	De 20 a 22	2 115,00
V	De 16 a 19	1 999,00
VI	De 12 a 15	1 939,00
VII	De 8 a 11	1 788,00
VIII	De 4 a 7	1 545,00
IX	De 0 a 3	1 100,00

2- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 579,00
I-B	28	2 466,00
II	26/27	2 422,00
III	De 23 a 25	2 380,00
IV	De 20 a 22	1 999,00
V	De 16 a 19	1 933,00
VI	De 12 a 15	1 788,00
VII	De 8 a 11	1 545,00
VIII	De 4 a 7	1 430,00
IX	De 0 a 3	1 100,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 638,00
I-B	28	2 373,00
II	26/27	2 169,00
III	De 23 a 25	2 003,00
IV	De 20 a 22	1 883,00
V	De 16 a 19	1 721,00
VI	De 12 a 15	1 550,00
VII	De 8 a 11	1 471,00
VIII	De 4 a 7	1 211,00
IX	De 0 a 3	1 100,00

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 595,00
I-B	28	2 328,00
II	26/27	2 123,00
III	De 23 a 25	1 968,00
IV	De 20 a 22	1 844,00
V	De 16 a 19	1 682,00
VI	De 12 a 15	1 520,00
VII	De 8 a 11	1 411,00
VIII	De 4 a 7	1 140,00
IX	De 0 a 3	1 009,00

ANEXO V

Nota 14 - Disposição transitória

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B6 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-6, mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis.

b) Aos docentes classificados na tabela B-6 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

Lisboa, 11 de abril de 2024.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, na qualidade de mandatária.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatária.

Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 152/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros
- Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área de aplicação**

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

(...)

Cláusula 39.^a**Trabalho por turnos rotativos**

(...)

9- Quando a forma de organização do trabalho contemple o exercício pelos trabalhadores em regime de turnos da função de encarregado de turno, é devido um complemento retributivo no valor de 3,00 € dia.

CAPÍTULO VI

Suspensão do contrato de trabalho

(...)

Cláusula 54.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1- (...)

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) *(Eliminar)*;
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(...)

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de seis diuturnidades.

(...)

Cláusula 72.^a

Refeição

1- (...)

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 4,00 €, por cada dia completo de trabalho.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- Aos trabalhadores que trabalhem por turnos da tarde e noite em entidades que não disponham de funcionamento de cozinha neste período, será pago o subsídio de alimentação no valor definido no número dois do presente artigo.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

(...)

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

(Eliminar.)

Cláusula 98.^a passa a 97.^a

Regime

1- *(Mantem a redação em vigor.)*

2- *(Mantem a redação em vigor.)*

Cláusula 99.^a passa a 98.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

(...)

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores auxiliares (Serviços gerais)

A profissão de trabalhador auxiliar (serviços gerais) passa a constituir uma carreira, desenvolvendo-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, integrando-se na categoria de 3.^a os trabalhadores auxiliares (serviços gerais) com até cinco anos de bom e efectivo serviço, de 2.^a os trabalhadores da mesma carreira com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço e de 1.^a os trabalhadores da mesma carreira com mais de onze anos de bom e efectivo serviço.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

(...)

Nível XVI

Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 1.^a

Nível XVII

Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 2.^a

Nível XVIII

Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 3.^a

(...)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

Nível	€
1	1 337,00
2	1 249,00
3	1 179,00
4	1 126,00
5	1 100,00
6	995,00
7	945,00
8	917,00
9	888,00

10	882,00
11	872,00
12	862,00
13	852,00
14	842,00
15	832,00
16	828,00
17	824,00
18	820,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
3 130,00 €	2 811,00 €	2 607,00 €	2 470,00 €	2 115,00 €	1 999,00 €	1 939,00 €	1 788,00 €	1 545,00 €	1 100,00 €

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
2 579,00 €	2 466,00 €	2 422,00 €	2 380,00 €	1 999,00 €	1 933,00 €	1 788,00 €	1 545,00 €	1 430,00 €	1 100,00 €

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 638,00 €	2 373,00 €	2 169,00 €	2 003,00 €	1 883,00 €	1 721,00 €	1 550,00 €	1 471,00 €	1 211,00 €	1 100,00 €

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 595,00 €	2 328,00 €	2 123,00 €	1 968,00 €	1 844,00 €	1 682,00 €	1 520,00 €	1 411,00 €	1 140,00 €	1 009,00 €

Notas:

10- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B6 do anexo V do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B6, mantém a remuneração atual, acrescida da percentagem de actualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Aos docentes classificados na tabela B6 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes no presente acordo produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

Porto, 11 de abril de 2024.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Luis Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de Presidente da Direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luis Alberto Pinho Dupont, na qualidade de Presidente e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direcção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
- Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
- Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- 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.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 148/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024. O pagamento dos retroativos será pago em três prestações, até ao limite máximo de três meses imediatamente seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 26.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 19,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 19,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.^a**Abono para falhas**

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 28,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.^a**Subsídio de refeição**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.
- 2- O valor do subsídio de refeição é de 6,00 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.
- 3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 61.^a**Grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro**

- 1- As grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:
 - a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
 - b) Ajuda de custo de 65,00 € por dia de deslocação no Continente e ilhas e de 110,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- (...)

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 157,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	1 072,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 018,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogoeiro-encarregado	973,00

V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. ^a Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1. ^a classe	912,00
VI	Cobrador de 1. ^a classe Assistente administrativo de 2. ^a Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2. ^a classe Rececionista	890,00
VII	Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogueiro de 3. ^a classe	860,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	835,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	825,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 20 de março de 2024.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 151/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Aos 26 dias do mês de março de 2024, reuniram, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

A tabela de remunerações mínimas em anexo e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

1- As partes procedem à alteração do «anexo I - Classificação profissional» e do «anexo II - Acessos, carreiras e categorias profissionais» do mencionado CCT, nos termos que resultam do documento ora junto e aqui dado por integralmente reproduzido.

2- Decorrente das alterações ora acordadas, nomeadamente no que concerne ao enquadramento profissional, categorias e graus salariais ou outras, nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

Artigo 4.º

1- O «grupo dos profissionais técnico-fabris» passa a designar-se «grupo profissional dos técnicos operacionais».

2- A carreira profissional do «grupo profissional dos técnicos operacionais», e respetivo grau salarial, é a seguinte:

- Técnico operacional praticante até 2 anos - Grau 10;
- Técnico(a) operacional 1.º e 2.º ano - 2 anos - Grau 6;
- Técnico(a) operacional 3.º e 4.º ano - 2 anos - Grau 5;
- Técnico(a) operacional 5.º e 6.º ano - 2 anos - Grau 4;
- Técnico(a) operacional mais 6 anos - Grau 3.

3- A categoria de técnico(a) operacional principal - Grau 2, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas. Ao técnico operacional principal compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter a adequada qualificação e conhecimentos que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

4- A mudança de grau salarial não tem quaisquer implicações na atribuição dos prémios de antiguidade

devidos nos termos da cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT supra identificado, contando-se os que atualmente cada um detém e mantendo-se o correspondente direito até ao limite dos quatro prémios de antiguidade nela previstos.

Artigo 5.º

Os até agora designados «técnicos de telecomunicações» integram a carreira e graus salariais do «grupo profissional dos técnicos operacionais».

Artigo 6.º

1- Em relação ao «grupo profissional dos operadores especializados» (OE) do mencionado anexo II, foi acordada uma nova carreira profissional que se consubstancia nos seguintes termos:

- OE de 3.^a - Dois anos (grau 10);
- OE de 2.^a - Quatro anos (grau 9);
- OE de 1.^a - Seis anos (grau 8);
- Operador especializado sénior - Grau 7.

2- Os OE de 3.^a e 2.^a acedem, automaticamente, ao escalão imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos de permanência no respetivo escalão.

3- O OE de 1.^a acede, automaticamente, ao fim de seis anos, a operador especializado sénior.

Artigo 7.º

1- Em relação ao referido «grupo profissional dos operadores especializados» (OE), mais foi acordado:

1.1- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída.

1.2- Os trabalhadores que reúnam as condições de atribuição do «prémio de antiguidade na categoria», nos termos da cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, manterão o direito até ao limite dos quatro prémios de antiguidade nela previstos, contando-se os que atualmente detêm.

2- Pelo exposto, e apesar do «operador especializado sénior» (grau 7) não ter progressão na carreira, fica bem claro que não se iniciará qualquer cômputo de antiguidade para efeitos de atribuição do referido prémio, previsto na cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, que nunca será devido.

3- A antiguidade do trabalhador no «grupo profissional dos operadores especializados» será contabilizada na íntegra na transição para a nova carreira.

4- Contudo, da integração nos novos graus salariais nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

5- A nova carreira e consequentes ajustamentos posicionais produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

Artigo 8.º

1- Os atuais trabalhadores cujas «categorias/atividades contratadas» ora são eliminadas:

- Caixa - Grau 5;
- Correspondente em línguas estrangeiras - Grau 4;
- Caixeiro(a) e Caixeiro(a) de balcão:
 - Caixeiro de 3.^a - Grau 9;
 - Caixeiro de 2.^a - Grau 7;
 - Caixeiro de 1.^a - Grau 6;
- Caixeiro(a) viajante - Grau 6;
- Caixeiro(a) encarregado - Grau 4;
- Caixeiro(a) - Chefe de secção - Grau 4;

mantêm a referida categoria e enquadramento no respetivo grau salarial da tabela de remunerações mínimas anexa ao CCT, em vigor em cada ano, enquanto permanecerem ao serviço da respetiva entidade empregadora.

2- Quanto às «categorias/atividades contratadas» do ora eliminado grau 11, são denominadas e integradas no grau 10 da seguinte forma:

Grau 11 (<i>eliminado</i>)	Grau 10
Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos
Técnico(a) fabril praticante 1.º ano	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos

Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos
PQ - Praticante até 2 anos	PQ - Praticante até 2 anos
	Recepcionista estagiário(a)
Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	Operador(a) especializado(a) de 3.ª

3- A antiguidade do trabalhador será contabilizada na íntegra.

4- Contudo, da integração no novo grau salarial (grau 10), nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

5- A integração no grau 10 produz efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

Artigo 9.º

1- Dada a complexidade das alterações em causa, as empresas disporão de um período não inferior a 3 meses para adequar a presente revisão, sem prejuízo do disposto no artigo 1.º

2- As partes acordam em dar continuidade às negociações do processo negocial de revisão do clausulado do contrato coletivo de trabalho, ficando agendada reunião de negociação para o próximo dia 30 de abril de 2024.

Artigo 10.º

As partes reconhecem e afirmam que as normas, classificação profissional, atividades contratadas/categorias, acessos, carreiras e graus salariais, objeto da presente revisão do contrato coletivo de trabalho, são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direcção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires, mandatária.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/especialista VI	3 195,00 €
02	Engenheiro(a) V/especialista V	2 686,00 €
01	Engenheiro(a) IV/especialista IV	2 166,00 €
0	Engenheiro(a) III/especialista III	1 677,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/especialista II	1 472,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB/especialista IB	1 367,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 275,00 €
	Engenheiro(a) IA/especialista IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	1 146,00 €
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	1 123,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. ^a	
	Técnico(a) operacional 3. ^o e 4. ^o anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 008,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	PQ - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1. ^o e 2. ^o anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. ^a	
	Coordenador(a) de operadores especializados	

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
7	Motorista de ligeiros	948,00 €
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
	Operador especializado sénior	
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a	935,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Rececionista 2. ^a	
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a	888,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2. ^a	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	860,00 €
	Contínuo/porteiro(a)	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos	
	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos	
	PQ - Praticante até 2 anos	
	Rececionista estagiário(a)	

Prémio de antiguidade - 39,31 €.

Subsídio de refeição - 7,00 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: informação relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; utilização de diferentes equipamentos informáticos ou outros.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* - Estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador - Receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stock dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação;

c) De *software* - Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração - Estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2- Contabilidade e tesouraria, administrativos ou de apoio

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária dos serviços, a execução da correspondência e arquivo e outras que lhe sejam atribuídas.

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 procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição 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 a 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.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

À designação «técnico administrativo» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente de contabilidade, recursos humanos, logística, compras, etc.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de pacote.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2- Grupo profissional dos técnicos(as) operacionais

Pertencem a este grupo os profissionais que, a partir de objetivos definidos superiormente, organizam e executam as tarefas de índole técnica relacionadas com a atividade operacional numa dada área da empresa, com formação escolar de nível secundário e/ou técnico-profissional adequada, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Neste grupo existe o escalão de técnico(a) operacional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter a adequada qualificação e conhecimentos que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «técnico(a) operacional» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a);
Desenhador(a) praticante;
Modelador(a);
Orçamentista,
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalhos;
Projetista;
Radiologista industrial;
De métodos e tempos;
De montagens;
De projetos e ensaios de eletrónica;
De telecomunicações;
Verificador(a)/auditor(a) de qualidade.

3 - Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Inspetor(a) de vendas - Inspecciona o serviço dos vendedores, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor(a) de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a) - Dentro ou fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador(a) de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4- Grupo dos profissionais qualificados(as)

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas;

Cablador(a) eletromecânico;

Eletricista;

Eletricista de alta tensão;

Eletricista de baixa tensão;

Eletromecânico(a);

Fogueiro(a);

Fresador(a) mecânico(a);

Gravador(a);

Litografo(a);

Mandrilador(a) mecânico(a);

Mecânico(a) de instrumentos de precisão;

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;

Retificador(a) mecânico(a);

Serralheiro(a) civil;

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;

Serralheiro(a) mecânico(a);

Soldador(a);

Soldador(a) de baixo ponto de fusão;
Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico;
Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador);
Canalizador (a);
Carpinteiro(a) (geral);
Marceneiro(a);
Motorista;
Polidor(a);
Pintor(a) (geral).

5- Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6- Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7- Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1- Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - 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 confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2- Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8- Grupos dos profissionais de engenharia/especialistas

I

1- Abrange os profissionais que, com formação académica superior ou técnico-profissional adequada, se ocupam da aplicação das ciências, tecnologias e/ou metodologias, respeitantes aos diferentes ramos de gestão da empresa, tais como engenharia ou outras áreas funcionais.

2- Constitui promoção ou acesso a passagem de um especialista a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

3- Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

II

Nível I (1A e 1B)

1- É o especialista recém-formado e/ou sem prática que, entre outras:

- a) Em áreas de apoio à gestão, executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como pequenos projetos, cálculos ou aplicação de técnicas;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Elabora especificações e estimativas;
- d) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

2- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos especialistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

Nível II

É o especialista que, entre outras tarefas:

- a) Dá assistência a profissionais mais qualificados nas áreas de gestão, engenharia ou outras, podendo participar em equipas de estudo e desenvolvimento;
- b) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá atuar com funções de coordenação, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.
- e) Deverá receber assistência técnica de um especialista mais qualificado sempre que o necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exercer funções técnico-comerciais no domínio da gestão, engenharia ou outras;
- g) Utilizar a experiência acumulada na empresa dando assistência a especialista de grau superior.

Nível III

É o especialista que, podendo coordenar funções para as quais é exigida capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão, entre outras:

- a) Planifica processos funcionais, interpretando e utilizando informação digital;
- b) Executa trabalhos de estudo, análise e coordenação de técnicas fabris, projetos, cálculos, especificações ou outras;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em

problemas invulgares ou complexos;

- f) Orienta tecnicamente outros profissionais de grau inferior;
- g) Faz estudos independentes, análises e pareceres e/ou relatórios;
- h) Participa em equipas de estudo e desenvolvimento.

Nível IV

É o especialista que poderá deter a supervisão direta de outros especialistas, competindo-lhe entre outras:

- a) O desenvolvimento de técnicas de gestão, informática, tecnologia ou outras para o qual é requerida elevada especificação;
- b) Fazer a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto ou outras;
- c) Fazer recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico;
- e) Distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica, respondendo pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Nível V

É o especialista que tem a supervisão de equipas de especialistas da mesma ou de várias áreas funcionais, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas, mais podendo:

- a) Chefiar e coordenar diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a especialistas de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- b) Tomar decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- c) O trabalho ser-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e sendo somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Coordenar programas de trabalho e dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI

É o especialista que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, podendo:

- a) Fazer a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- b) Participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também especialistas consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- c) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- d) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido;

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», com-

petindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- Encarregado(a) de manutenção;
- Encarregado(a) de produção;
- Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector e é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos(as)

1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.1- Carreira de assistente administrativo(a):

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.^a;
- Assistente administrativo(a) de 2.^a;
- Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.2- Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.3- O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4- Profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

- Estagiário(a) - Seis meses;
- Assistente - Dois anos;
- Profissional;

c) Profissionais com carreira: analista, programador(a). O operador(a) de informática passa diretamente de estagiário(a) a profissional.

d) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

Profissionais técnicos(as) operacionais

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico operacional praticante até 2 anos	2 anos	Grau 10
Técnico operacional 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico operacional 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico operacional 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 4
Técnico operacional mais 6 anos		Grau 3

2.2- Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);
 Modelador(a);
 Orçamentista;
 Operador(a) de laboratório;
 Planificador(a);
 Preparador(a) de trabalho;
 Radiologista industrial;
 Técnico(a) de métodos de tempos;
 Técnico(a) de montagens;
 Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;
 Técnico(a) de telecomunicações;
 Verificador(a)/auditor(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) operacional principal (grau 2) não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados(as) e qualificados(as) a técnicos(as) operacionais

Os profissionais qualificados(as) ou especializados(as) com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnicos(as) operacionais, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.2- Carreira dos operadores(as) de logística:

É equiparada à carreira dos operadores(as) especializados(as), beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais qualificados(as)

4.2- Os profissionais qualificados(as) têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
PQ - Praticante até 2 anos		Grau 10
PQ - Pré-oficial	2 anos	Grau 9
PQ - Oficial		Grau 6

4.2 - Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - Um ano;
- Pré-oficial - Dois anos;
- Oficial.

5- Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Carreira dos operadores(as) especializados(as):

- OE de 3.^a - Dois anos (grau 10);
- OE de 2.^a - Quatro anos (grau 9);
- OE de 1.^a - Seis anos (grau 8);
- Operador especializado sénior - Grau 7.

1- Os OE de 3.^a e 2.^a acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos de permanência no escalão respetivo.

2- Os OE de 1.^a acedem, automaticamente, ao fim de seis anos, a operador especializado sénior.

3- Em relação ao referido «grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)» (OE), mais foi acordado:

3.1- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída.

3.2- Os trabalhadores que reúnam as condições de atribuição do «prémio de antiguidade na categoria», nos termos da cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, manterão o direito até ao limite dos quatro prémios de antiguidade nela previstos, contando-se os que atualmente detêm.

4- Pelo exposto, e apesar do «operador especializado sénior» (grau 7) não ter progressão na carreira, fica bem claro que não se iniciará qualquer cômputo de antiguidade para efeitos de atribuição do referido prémio, previsto na cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, que nunca será devido.

5- A antiguidade do trabalhador no «grupo profissional dos operadores especializados» será contabilizada na íntegra na transição para a nova carreira.

6- Contudo, da integração nos novos graus salariais nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

7- A nova carreira e consequentes ajustamentos posicionais produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação:	Nova designação:
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação:	Nova designação:
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafeteria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:
<p>Monitor informático/mecanográfico Operador mecanográfico Perfurador/verificador/operador de posto de dados Programador mecanográfico Preparador informático de dados Tesoureiro Guarda-livros Operador de máquinas de contabilidade Inspetor administrativo Estenodactilógrafo Apontador Registador-calculador Dactilógrafo Operador de «telex» Reprodutor de documentos administrativos Telefonista Cobrador Caixa Correspondente em línguas estrangeiras</p>
Grupo dos profissionais técnico-fabris:
<p>Mestre forneiro (cerâmico) Anotador de produção Reprodutor de documentos/arquivista técnico</p>
Grupo dos profissionais técnico-comerciais:
<p>Caixeiro de praça (pracista) Demonstrador Distribuidor Propagandista Caixeiro(a) Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de balcão</p>
Grupo dos profissionais qualificados:
<p>Acabador de isoladores (cerâmico) Aplainador (madeiras) Enfornador (cerâmico) Forneiro (cerâmico) Maquinista (vidreiro) Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico) Oleiro rodista de isoladores (cerâmico) Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico) Retificador de isoladores (cerâmico) Torneiro de isoladores (cerâmico) Vidrador de isoladores (cerâmico)</p>

<p>Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico) Aplainador(a) mecânico Eletricista bobinador(a) Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão Eletroerosionador(a) Equilibrador(a) Escatelador(a) mecânico(a) Formista-moldista Limador(a) Montador-ajustador(a) de máquinas Operador(a) de máquina de furar radial Prensador(a) manual de material eletromecânico Torneiro(a) mecânico(a) Traçador-marcador (a) Afiador(a) de ferramentas Analisador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro) Carpinteiro(a) de moldes Funileiro-latoeiro(a) Ferrador ou forjador(a) Fundidor-moldador(a) Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro) Metalizador(a) Mecânico(a) de madeiras Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão Eletricista montador(a) de anúncios Operador(a) de composição de vidro Pintor(a) (construção civil) Reparador(a) de cabos Retificador(a) de feiras Repuxador(a) Temperador(a) de aço ou de outros metais Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos</p>
Grupo dos indiferenciados:
<p>Ajudante de fabrico (cerâmico) Ajudante de motorista Grupo dos serviços de apoio social: Cafeteiro Controlador-caixa Dispenseiro Ecónomo Empregado de balcão Copeiro Técnico auxiliar de serviço social</p>
Grupo de chefias:
<p>Chefe de cozinha Caixeiro(a) encarregado Caixeiro(a) - Chefe de secção</p>

Lisboa, 26 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires, mandatária.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 153/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

Alteração do CCT entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019 e última revisão salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho abrange as empresas do comércio a retalho: Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47112-Rev3), Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares (CAE 47191 - Rev3), comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (47192 - Rev 3), Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados (CAE 47210 - Rev 3), Comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados (CAE 47220 - Rev3), Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados (CAE 47230 - Rev3), Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47240 - Rev3), Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados (CAE 47250 - Rev3), Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados (CAE 47260 - Rev3), Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados (CAE 47291 - Rev3), outro, Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47292), Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47293 - Rev3), Comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados (CAE 47740 - Rev3), Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimentos especializados (CAE 47750 - Rev3), Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados (CAE 47510 - Rev3), Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados (CAE 47711-Rev3), Comercio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados (CAE 47712 - Rev3), Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados (CAE 47721- Rev3), Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimentos especializados (CAE 47722-Rev3), Comercio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados (CAE 47591- Rev3), Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47592 - Rev3), Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47530 - Rev3), Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados (CAE 47593 - Rev3), Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados (CAE 47430) Comércio a retalho de electrodomésticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47540 - Rev3), Comércio a retalho de discos,

CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47630 - Rev3), Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados (CAE 47521 - Rev3), Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47522 - Rev3), Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47523 - Rev3), Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados (CAE 47610 - Rev3), Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47620 - Rev3), Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47410), Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados (CAE 47781 - Rev3), Comércio a retalho de material óptico, fotografico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados (CAE 47782 - Rev3), Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados (CAE 47770 - Rev3), Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados (CAE 47650 - Rev3), Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47784 - Rev3) Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e laser, em estabelecimentos especializados (CAE 47640 - Rev3), Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados (CAE 47761 - Rev3), Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47783 - Rev3), Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados (CAE 47420 - Rev3), Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47762 - Rev3), Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados (CAE 47790 - Rev3), Comércio a retalho por correspondência ou via *internet* (CAE 47910 - Rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco (CAE 47810 - Rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares (CAE 47820 - Rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos (CAE 47890 - Rev3), Comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos, bancas, feiras ou unidades móveis de venda (CAE 47990 - Rev3), Reparação de electrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim (CAE 95220 - Rev3), Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares (CAE 95210 - Rev3), Reparação de relógios e de artigos de joalheria (CAE 95250 - Rev3) e Reparação de equipamentos de comunicação (CAE 95120 - Rev3), Reparação de outros bens de usos pessoal e doméstico (CAE 95290 - Rev3), prestadores de serviços (CAE Classes 4110, 6810, 6831, 6832, 8110, 7711, 7712, 7731, 7732, 7733, 7739, 7721, 7722, 7735, 7729, 6202, 5821, 5829, 6201, 6209, 6203, 6311, 5811, 5812, 5813, 5814, 5819, 5829, 6010, 6020, 6311, 6312, 9511, 3312, 6209, 6920, 7320, 7021, 7490, 8560, 7022, 7111, 7420, 7112, 7311, 7810, 7820, 7830, 8010, 8020, 8030, 8121, 8122, 8129, 8292, 7430, 8211, 8219, 8299, 8220, 8230, 5920, 6399, 7410, 7740, 8291, 9601, 9602, 9603, 9604, 8690, 9313, 9609), filiados na ACIFF - Associação Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE Divisões 45 e 46), desde que, para as mesmas não existam associações e convenções específicas.

2- O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados na associação outorgante reúnam as condições para essa filiação.

5- Este CCTV abrange 1651 empresas e 5640 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor nos termos legais, e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2024 e serão revistos anualmente.

(...)

CAPÍTULO III

Retribuição e prestação de trabalhoCláusula 10.^a**(Retribuições certas mínimas)**

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 - *a)* Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV, do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo;

d) O disposto nas alíneas *b)* e *c)* entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o *Rm* o valor da remuneração mensal e o *n* o período normal de trabalho semanal.

4- Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de um litro da gasolina utilizada por cada km percorrido.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 24,25 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,00 € em numerário, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2008 que auferiram, por força do trabalho prestado ao sábado de tarde, um subsídio de alimentação especial de 7,00 € mantê-lo-ão, os trabalhadores que apartir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde usufruíram do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

10- Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 16,25 € por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea *a)*, mantendo-se inalterado o seu montante;

2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

(...)

Cláusula 16.^a

(Grandes deslocações no Continente)

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no Continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 3,28 € nas deslocações em que a ida e o regresso se verificarem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 4,60 € quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das vinte e duas horas ou depois das três horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Grandes deslocações fora do Continente)

1- Em todas as grandes deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 9,75 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

(...)

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

(...)

Cláusula 83.^a

(Trabalhadores de carnes)

1- Os 1.º oficiais, quando desempenham funções de chefia serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 18,00 € o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 84.^a

(Trabalhadores de hotelaria)

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23h00.

5- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11h00.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) Completa por mês	50,00 €;
b) Avulsas:	
Pequeno-almoço	2,19 €;
Almoço, jantar ou ceia	2,76 €.

9 - Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

As partes acordaram eliminar as seguintes categorias:

SECÇÃO I

Trabalhadores do comércio

Coordenador de caixa, operador fiscal de caixa, coleccionador, bobinadeira, rotulador ou etiquetador, trabalhador de secção de amostras, praticante.

SECÇÃO II

Trabalhadores de escritório e correlativos

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório

Inspector administrativo, tesoureiro, correspondente de línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, operador de telex, dactilógrafo.

SUBSECÇÃO IV

Portaria, vigilância e limpeza

Guarda, paquete, chefe de grupo de vigilância, chefe de pessoal auxiliar.

SECÇÃO III

Peritos técnicos

(Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios)

Delegado, sub-delegado, perito técnico.

SECÇÃO V

Trabalhadores de armazém

Rotulador-equitador, estagiário de ajudante de fiel de armazém.

SECÇÃO VII

Marceneiros

Acabador de móveis, colocador de espuma para estofos ou colchões, cortador de tecidos para colchões, cortador de tecidos para estofos, costureiro de colchoeiro, costureiro controlador, costureiro de estofador, dourador de ouro de imitação, dourador de ouro fino, enchedor de colchões e almofadas, marceneiro, pintor decorador, pintor de móveis, cesteiro, colchoeiro, encerador de móveis, gravador, marceneiros de bilhares, moldureiro, restaurador de móveis antigos, entalhador, polidor manual, polidor mecânico e à pistola.

SECÇÃO VIII

Metalúrgicos

Chefe de serviços técnicos, mecânico de automóveis, montador-ajustador de máquinas, serralheiro civil, torneiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico, afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, cortador ou serrador de materiais, mecânico de frio ou ar condicionado, montador de estruturas metálicas, serralheiro-mecânico, soldador, afinador de máquinas, preparador de trabalho, operário não especializado, funileiro-latoeiro, atarrachador, assentador de isolamentos, maçariqueiro, mecânico de aparelhos de precisão, escolhedor-classificador de sucata, mecânico de canetas e/ou isqueiros, pantografista, mecânico de ar comprimido, aprendiz.

SECÇÃO IX

Técnicos de desenho

Assistente operacional, operador heliográfico, praticante.

SECÇÃO X

Construção civil

Encarregado, arvorado, pintor, estucador, carpinteiro de limpos, pedreiro, capataz, auxiliar (menor), trolha ou pedreiro de acabamentos, pintor-decorador, assentador de aglomerados de cortiça, assentador de isolamentos térmicos e acústicos, assentador de tacos, ladrilhador ou azulejado, finjidor, impermeabilizador, montador de andaimes, montador de chapas de fibrocimento, montador de tubagens de fibrocimento.

SECÇÃO XI

Carpinteiros

Encarregado, carpinteiro de limpos, carpinteiro de embalagens ou caixoteiro, mecânico de madeiras ser-vente, aprendiz, praticante.

SECÇÃO XII

Trabalhadores de vestuário

Mestre ou mestra, ajudante de mestre ou mestra, oficial especializado oficial, costureira especializada, costureira, costureira de emendas, bordadora especializada, bordadora, ajudante, modelista, praticante.

SECÇÃO XIII

Trabalhadores em carnes

Praticante, ajudante, embaladeira, fressureira.

SECÇÃO XIV

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão, empregado de balcão, ecónomo, despenseiro, cafeteiro, copeiro, empregado de mesa de 1.^a empregado de mesa de 2.^a, controlador-caixa, empregado de refeitório, encarregado de refeitório, empregado de limpeza, chefe de *snack*, empregado de *snack*, empregado de mesa/balcão de *self-service*, chefe de cozinha, cozinheiro, aprendiz, estagiário, roupeiro.

SECÇÃO XV

Trabalhadores de panificação

Gerente de padaria, amassador, panificador, aprendiz, caixeiro encarregado de padaria, caixeiro de padaria, aspirante a panificador, forneiro.

SECÇÃO XVI

Trabalhadores rodoviários

Servente de viatura de carga.

SECÇÃO XVII

Relojoeiros técnicos de reparação

Técnico de reparação.

SECÇÃO XVIII

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre, oficial de 1.^a, oficial de 2.^a, oficial de 3.^a, auxiliar, aspirante, operário, ajudante.

Enquadramento das profissões por níveis salariais**Trabalhadores do comércio**

Nível I

Gerente comercial.

Nível II

Encarregado de loja.

Encarregado geral.

Chefe de compras.

Nível III

Caixeiro encarregado.

Chefe de secção.

Nível IV

Caixeiro de mais de 8 anos (1.^o).

Caixeiro de mar.

Caixeiro de compras.
Expositor e/ou decorador.
Operador de supermercados mais de 8 anos (especializado).
Florista de mais de 8 anos.

Nível V

Caixeiro de 4 a 8 anos (2.º)
Demonstrador
Conferente
Operador de supermercados de 4 a 8 anos (especializado)
Florista de 4 a 8 anos

Nível VI

Caixeiro até 4 anos (3.º).
Operador de supermercados até 4 anos (2.º).
Caixa de balcão.
Repositor.
Florista até 4 anos.

Nível VII

Servente.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.

Nível VIII

Caixeiro-ajudante de 3.º ano.
Operador ajudante de supermercado de 3.º ano.
Florista ajudante do 3.º ano.

Nível IX

Caixeiro-ajudante de 2.º ano.
Operador ajudante de supermercados de 2.º ano.
Florista ajudante do 2.º ano.

Nível X

Caixeiro-ajudante de 1.º ano.
Operador ajudante de supermercado de 1.º ano.
Florista ajudante do 1.º ano.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupos I E II

Trabalhadores de escritório

Nível I

Director de serviços.
Chefe de escritório.
Secretário geral.

Nível II

Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Contabilista, técnico de contas.

Nível III

Guarda-livros.

Chefe de secção.
Secretária da direcção.

Nível V

Escriturário com mais de 8 anos (1.º).
Caixa.
Ajudante de guarda-livros.
Instalador de programas.

Nível V

Escriturário de 4 a 8 anos (2.º)
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI

Escriturário até 4 anos (3.º).
Operador de máquinas auxiliares.

Nível VII

Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII

Estagiário do 2.º ano.

Nível IX

Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

Telefonistas

Nível VI

Telefonista.

Grupo IV

Cobrades

Nível V

Cobrador.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.
Técnico de rádio e tv (com mais de 5 anos).

Nível IV

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de 3 anos).

Nível V

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de 3 anos).

Nível VI

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

Nível XI

Alínea *a*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período.

Alínea *b*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período.

Alínea *c*) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém.

Nível II

Encarregado geral.

Nível III

Encarregado de armazém.

Nível IV

Fiel de armazém.

Nível V

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º) ou conferente.

Nível VI

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º).

Nível VII

Servente ou auxiliar de armazém.

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Estagiário de ajudante de fiel de armazém.

Nível XI

Praticante.

Técnicos de vendas.

Nível II

Chefe de vendas.

Nível III

Inspector de vendas.

Nível IV

Vendedor especializado s/comissões.

Vendedor s/comissões.

Promotor de vendas s/comissões.

Prospector de vendas s/comissões.

Nível VI

Vendedor c/comissões.
Promotor de vendas c/comissões.
Prospector de vendas c/comissões.
Vendedor especializado c/comissões.
Portaria, vigilância e limpeza.

Nível IV

Vigilante.

Nível VI

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.

Nível VII

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII

Trabalhador de limpeza.
Marceneiros.

Nível III

Chefe de secção.

Nível V

Envernizador de 1.^a
Estofador de 1.^a
Montador de móveis de 1.^a

Nível VI

Envernizador de 2.^a
Estofador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Costureiro de decoração de 1.^a

Nível VII

Costureiro de decoração de 2.^a
Envernizador de 3.^a
Estofador de 3.^a

Nível VIII

Costureiro de decoração de 3.^a
Praticante do 2.^o ano.

Nível IX

Praticante do 1.^o ano.
Trabalhadores metalúrgicos.

Nível IV

Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
Canalizador de 1.^a

Nível V

Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Pintor.

Nível VI

Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Canalizador de 3.^a

Nível VIII

Praticante.
Técnicos de desenho.

Nível II

Medidor orçamentista coordenador.
Maquetista coordenador.
Desenhador projectista ou decorador projectista.
Planificador.

Nível IV

Mais de 3 anos:

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível V

Menos de 3 anos:

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível VI

Tirocinante.
Arquivista técnico (mais de 3 anos).
Construção civil.

Nível V

Assentador de revestimentos de 1.^a

Nível VI

Montador de estores.

Nível VII

Servente.
Trabalhadores rodoviários.

Nível IV

Motoristas de pesados.

Nível V

Motoristas de ligeiros.

Nível VI

Ajudante de motorista.
Trabalhadores em carnes.

Nível IV

Primeiro oficial.

Nível V

Segundo oficial.

Nível VI

Caixa.

Nível VII

Servente.

ANEXO III

A - Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Tabela I
I	990,00 €
II	925,00 €
III	905,00 €
IV	890,00 €
V	875,00 €
VI	860,00 €
VII	840,00 €
VIII	830,00 €
IX	820,00 €
X	820,00 €
XI	820,00 €

Disposição transitória: Mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto do referido CCT e à actualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que vagar.

B - Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Abono mensal para falhas	24,25 €
Diuturnidades	16,25 €
Grandes deslocações	3,28 € e 4,60 €
Pequeno-almoço	2,19 €
Almoço	2,76 €
Ajuda de custo diária	9,75 €

Figueira da Foz, 11 de abril de 2024.

Pela ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional:

Nuno Alexandre Oliveira Lopes, na qualidade de presidente.

Vitoria Balças Abreu, na qualidade de vice-presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Cardoso Durão, na qualidade de mandatária.

Maria João Silva Pimenta, na qualidade de mandatário.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 149/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições mínimas de admissão**

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a**Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental**

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

6- 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) Exercem 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.

7- 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.

8- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

9- 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.

10- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

5- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

6- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

7- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual

período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com

a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao SINDCES até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal: Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial: Aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado: Aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendi-

veis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil, é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não se podendo efectuar a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- 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.

3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- 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.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, 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.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendam gozá-las nos Arquipé-

agos dos Açores e da Madeira;

- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^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.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- 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.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria,

antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador;
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - despedimento colectivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 52.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a**Medicina do trabalho**

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a**Seguros**

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

3- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritáriaCláusula 55.^a**Comissão paritária**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SINDCES.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *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 administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento

diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Repositor - Compreende as tarefas e funções do repositor de produtos em prateleiras que consistem, particularmente, em: Colocar bens em caixas, em armários e empilhar mercadorias volumosas no chão; Encher prateleiras de produtos e assegurar que os produtos com menos validade estão à frente; Remover bens fora de prazo das prateleiras; Manter prateleiras em ordem, retirando produtos mal arrumados; Verificar e repor bens vendidos; Receber, abrir, desembalar e verificar se as mercadorias estão em bom estado.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 563,50 €
II	Director de departamento	1 431,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau II	1 281,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 188,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	1 071,00 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a) Técnico de higiene e segurança (industrial)	1 011,00 €

VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	946,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista de pesados	938,00 €
IX	Distribuidor	915,00 €
X	Motorista de ligeiros	900,00 €
XI	Conferente Repositor	873,00 €
XII	Servente de armazém Servente de limpeza Estagiário Porteiro	857,00 €

Aveiro, 30 de janeiro de 2024.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, como mandatário.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 155/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

6- 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.
- 7- 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.
- 8- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 9- 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.
- 10- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

- 1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:
 - a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;
 - b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
 - c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.
- 2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:
 - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
 - b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
 - c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
 - d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.
- 5- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

6- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

7- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empre-

gador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n)* Enviar ao SINDCES até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i)* Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k)* Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal: Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial: Aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado: Aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho

a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não se podendo efectuar a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- 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.

3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contra-

to, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- 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.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, 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.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^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.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- 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.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) - As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado (até vinte dias consecutivos);

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, (durante cinco dias consecutivos);

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação (até dois dias consecutivos).

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

f) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe

seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - despedimento colectivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva

comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

3- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB.

3- No exercício das suas funções, a comissão tem de reunir com um membro, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *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 administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do siste-

ma e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Repositor - Compreende as tarefas e funções do repositor de produtos em prateleiras que consistem, particularmente, em: Colocar bens em caixas, em armários e empilhar mercadorias volumosas no chão; Encher prateleiras de produtos e assegurar que os produtos com menos validade estão à frente; Remover bens fora de prazo das prateleiras; Manter prateleiras em ordem, retirando produtos mal arrumados; Verificar e repor bens vendidos; Receber, abrir, desembalar e verificar se as mercadorias estão em bom estado.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 563,50 €
II	Director de departamento	1 431,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 281,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 188,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	1 071,00 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a) Técnico de higiene e segurança Industrial	1 011,00 €

VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	946,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista de pesados	938,00 €
IX	Distribuidor	915,00 €
X	Motorista de ligeiros	900,00 €
XI	Conferente Repositor	873,00 €
XII	Servente de armazém Servente de limpeza Estagiário Porteiro	857,00 €

Aveiro, 30 de janeiro de 2024.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Tuirismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 147/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC (SNPVC), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

No dia 3 de maio de 2024, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 35.ª do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SNPVC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

a) Em representação da Transportes Aéreos Portugueses, SA: Luís Manuel da Silva Rodrigues e Mário Rogério Carvalho Chaves, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA;

b) Em representação do SNPVC: Ricardo Filipe Canas Penarroias e António Miguel dos Reis Moreira Pimpão, na qualidade, respetivamente, de presidente e vice-presidente da direcção do SNPVC.

A reunião teve como objeto a interpretação das seguintes cláusulas do acordo de empresa:

a) Cláusula 17.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), o qual é parte integrante do referido acordo de empresa, relativa ao serviço de assistência;

b) Cláusula 20.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), o qual é parte integrante do referido acordo de empresa, relativa à folga semanal;

c) Cláusula 42.ª, alínea c), do clausulado geral, na parte em que este revogou o «memorando de entendimento sobre reposicionamento remuneratório dos tripulantes de cabina», celebrado pelas partes em 18 de outubro de 2016, vulgarmente conhecido pelo «Memorando da Troika».

a) Relativamente à cláusula 17.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), referente ao serviço de assistência, as partes identificaram a existência de uma lacuna no conceito de «uma rotação que pela sua natureza tenha mais que cinco dias de ocupação» previsto no parágrafo i), da alínea a) do número 1, tendo as partes concluído que no conceito de «natureza» devem estar incluídos os dias de ocupação somados ao repouso adicional («RAD»)/folga adicional, quando seja esse o caso. Nesse sentido, e por forma a integrar a referida lacuna, ficou estabelecido entre as partes, que, como exceção ao disposto na alínea a) do número 1 da cláusula 17.ª, a nomeação para uma rotação (incluindo dias de ocupação somado ao RAD/folga adicional) que esteja dentro dos cinco dias de ocupação ou que, impossibilite o início do gozo da folga durante o sexto dia, apenas possa acontecer uma vez por ano, não podendo derrubar um voo ou folga pedida, nem folgas planejadas/atribuídas no Natal e Ano Novo.

b) Relativamente à cláusula 20.ª, número 10, alínea a), do RUPT, relativa à folga semanal, face à existência de dúvidas interpretativas resultantes da análise conjugada das diferentes regras constantes da citada cláusula 20.ª, as partes acordaram que onde se lê:

a) Os dias de folga que tenham sido pagos tal como estabelecido na cláusula 30.ª, «Repouso adicional - RAD» são contabilizados para efeitos da contagem definida em 9);

Passará a ler-se:

a) Os dias de folga que tenham sido pagos tal como estabelecido na cláusula 31.ª, «Trabalho prestado em dia de folga ou dia de férias» são contabilizados para efeitos da contagem definida no presente número 10);

c) A propósito do «Memorando de Entendimento sobre Reposicionamento Remuneratório dos Tripulantes de Cabina», celebrado pelas partes em 18 de outubro de 2016, vulgarmente conhecido pelo «Memorando da

Troika», memorando esse expressamente revogado pela cláusula 42.^a, alínea c), do clausulado geral do AE de 2024, as partes reconheceram expressamente que a Transportes Aéreos Portugueses, SA já procedeu ao pagamento de todas as senioridades anuais previstas no referido Memorando, pelo que nada mais é devido aos filiados do SNPVAC a este título, estando integralmente pagas todas as prestações que resultavam dos pontos 1 a 7 do citado memorando.

A comissão paritária:

Os representantes da Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luis Manuel da Silva Rodrigues.

Mário Rogério Carvalho Chaves.

Os representantes do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Ricardo Filipe Canas Penarroias.

António Miguel dos Reis Moreira Pimpão.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 154/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

Entre Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, número de pessoa coletiva 500792887, com sede na Avenida António José de Almeida, Edifício Casa da Moeda, 1000-042 Lisboa, com o capital social de 30 000 000,00 €, neste ato representada por Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita e Nuno Guerra Santos, na qualidade de representantes legais com poderes para o ato, e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, com sede da Rua Aquiles Monteverde 2.^a, 1000-018 Lisboa, Portugal, é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999, com atualização publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 700 trabalhadores.

Lisboa, 12 de outubro de 2023.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Depositado a 27 de maio de 2024, a fl. 66 do livro n.º 13, com o n.º 150/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Carlos Miguel Viegas Vitorino.
Bruno Manuel Araújo Barros.
Carlos Alexandre Carvalho Pardal Cardoso.
Celso Manuel Banha Aldeias Russo.
Daniel Vieira Marujo.
Fernando Manuel Santos Oliveira.
José Paulo Pato Barradas.
João Paulo Marques da Silva Dinis.
José Vítor Feliciano Silvino.
Maria Teresa Miguel Rodrigues Henriques.
Paulo José Martins Lameiro.
Sílvia Maria Rosa Covão.
Susana Filipa Marques Ribeiro Carreira Bastos.
Vasco Manuel Oliveira de Sousa.

Suplentes:

Luís Miguel Carapeta Oliveira.
Paulo de Oliveira Fortunato.
Ricardo Filipe Leal Jorge.
Marta Sofia Carreira Pires.
Jorge Santos Frias.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, nas páginas 268, onde se lê:

«(...) Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2023 para o mandato de três anos (...).»

Deve ler-se:

«(...) Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2024 para o mandato de três anos (...).»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF que passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Embalagem e de Comunicação Digital - APIGRAF - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016.

Artigo 1.º

Os artigos 1.º, 5.º, 6.º, 9.º, 10.º, 11.º, 18.º, 20.º, 22.º, 24.º, 26.º, 28.º, 29.º, 32.º, 33.º, 34.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 40.º, 42.º, 43.º, 48.º e 51.º dos estatutos da Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Embalagem e de Comunicação Digital - APIGRAF, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2001, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2011, n.º 25, de 8 de julho de 2015 e n.º 14, de 15 de abril de 2016, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

(...)

A Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Embalagem e de Comunicação Digital - APIGRAF, adiante designada abreviadamente por APIGRAF, é uma associação de empregadores de direito privado, que se rege pela legislação aplicável, pelas disposições dos presentes estatutos e pelos regulamentos aprovados nos termos estatutários.»

Artigo 5.º

(...)

1- A APIGRAF tem essencialmente por fim agrupar os industriais gráficos, de embalagem, de transformação de papel e cartão e de comunicação digital, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto deontológicos como profissionais, económicos e técnicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias, úteis ou convenientes, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...)

«Artigo 6.º

(…)

1- A APIGRAF é constituída por todas as empresas que a ela adiram e que exerçam a indústria gráfica, de embalagem, de transformação do papel e cartão e de comunicação digital, nomeadamente nas seguintes áreas:

- a) (...);
- b) Pré-produção, nomeadamente todas as actividades que concorrem para a produção de uma matriz analógica ou digital, e incluindo a pré-impressão;
- c) Produção, seja qual for a matriz utilizada, o processo tecnológico e/ou o suporte que a recebe, e incluindo a impressão;
- d) Pós-produção, nomeadamente todas as operações de acabamento, instalação e montagem;
- e) Transformação do suporte, nomeadamente papel, cartão ou outro, como tal se entendendo o processamento do suporte fora da máquina de fabrico.

2- (...))»

«Artigo 9.º

(…)

1- (...)

2- (...)

3- Podem ser admitidos como associados extraordinários, por deliberação da direcção executiva nacional, as empresas, instituições ou entidades que se correlacionem com os sectores da APIGRAF.»

«Artigo 10.º

(…)

1- (...)

2- Quaisquer outros direitos ou deveres dos associados extraordinários que venham a ser definidos, deverão sê-lo através de regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

3- (...))»

«Artigo 11.º

(…)

1- (...)

2- (...)

3- A admissão dos associados é da competência da direcção executiva nacional, da sua decisão cabendo recurso para a direcção nacional, nos termos definidos no artigo 55.º, com as necessárias adaptações.»

Artigo 18.º

(…)

1- É de quatro anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da APIGRAF, admitindo-se todavia a sua reeleição por uma vez, no exercício do mesmo cargo, no caso do vice-presidente da direcção nacional e presidente da direcção executiva nacional, e por uma ou mais vezes nos restantes casos.

2- (...)

Artigo 20.º

(…)

1- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro de qualquer órgão social, para o preenchimento de vagas, serão chamados em primeiro lugar os suplentes pela ordem que foram eleitos, e esgotado esse chamamento, se necessário, competirá à direcção nacional, com a maior brevidade, proceder à sua substituição.

2- (...)

3- (...)

4- O impedimento prolongado, a renúncia ou a destituição da maioria dos membros eleitos de qualquer órgão social determina nova eleição para a totalidade dos cargos do respectivo órgão, e os novos eleitos exercerão funções até ao termo do mandato dos membros substituídos.

«Artigo 22.º

(…)

1- Quaisquer associados, em número mínimo de 10, que não sejam candidatos a nenhum órgão social, que integrem o recenseamento eleitoral e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos poderão apresentar listas de candidaturas para:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) Delegados à direcção nacional;
- c) O conselho fiscal,

respeitando a representatividade constante do artigo 21.º e cujas composições decorrem do estatuído nos artigos 25.º, 38.º e 44.º destes estatutos.

2- Salvo nos casos previstos no artigo 20.º só podem ser submetidas a votação listas completas, como tal se compreendendo as que incluam candidaturas a todos os órgãos referidos no número anterior e que, em relação a cada órgão social, apresentem candidatos a todos os cargos que o integram e identifiquem o órgão a que cada candidato concorre e o cargo, quando estiver definido.

3- (…)

4- As candidaturas são apresentadas à mesa da assembleia geral até 50 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, acompanhadas da declaração de aceitação de cada um dos candidatos, competindo à mesa verificar a regularidade formal das listas recebidas e enviá-las à comissão de verificação das condições do acto eleitoral, para os fins previstos no artigo 25.º»

«Artigo 24.º

(…)

1- (…)

- a) (…);
- b) (…);
- c) (…);
- d) (…)

2- Até 45 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a comissão procede à análise e decisão sobre as reclamações que tenham sido apresentadas nos termos do número 4 do artigo 22.º, dará conhecimento das decisões aos reclamantes e enviará ao presidente da mesa as decisões tomadas, sendo por este determinadas as alterações pertinentes do recenseamento eleitoral.

3- Se a comissão considerar que algum dos candidatos, ou seus representantes, que integram alguma das listas candidatas ao acto eleitoral não preenche os requisitos enunciados no número 2 do artigo 22.º, disso notificará o próprio candidato e um dos proponentes da própria lista, podendo a respectiva substituição ser feita dentro dos 10 dias subsequentes à notificação.

4- (….)»

«Artigo 26.º

(…)

1- A eleição deverá recair sobre listas completas de candidatos, nos termos do artigo 23.º, número 2.

2- (…)

3- (….)»

Artigo 28.º

(…)

1- (…)

2- As decisões sobre elegibilidade, bem como o resultado das eleições, poderão ser impugnados, por qualquer associado através da reclamação fundamentada, a apresentar nos cinco dias posteriores ao da eleição, ao presidente da assembleia geral eleitoral, que responderá no prazo de dois dias úteis a contar da recepção da reclamação.

3- (…)

«Artigo 29.º

(…)

1- (…)

2- A assembleia geral reunirá no local indicado na respectiva convocatória.

3- (Anterior número 4.)»

«Artigo 32.º

(…)

1- (…)

2- Se o presidente não convocar a assembleia nos casos e nos prazos em que deva fazê-lo, esta poderá ser convocada por quem a requereu, nos termos do artigo 32.º

3- A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocatória, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos; em segunda convocatória, e salvo o disposto nos artigos 34.º, número 2, e 56.º, número 2, a assembleia geral funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4- (….)»

«Artigo 33.º

(…)

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 56.º, número 2, e no número seguinte.

2- (…)

3- São permitidos votos por correspondência, que deverão obedecer aos requisitos estabelecidos no artigo 28.º, números 2 e 4, sob pena de serem declarados nulos.

4- (….)»

«Artigo 34.º

(…)

1- A mesa será composta por três membros efectivos, um presidente e dois secretários, e por um membro suplente, que representarão as áreas referidas no artigo 21.º e na proporção do número de associados de cada área, sendo o suplente representante da área com menos associados.

2- Faltando à reunião da assembleia geral algum membro da mesa, será nela substituído:

a) O presidente por um secretário;

b) Os secretários por associados presentes, para tal chamados por quem estiver a presidir à assembleia geral.»

«Artigo 35.º

(…)

(…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) (Revogada.)».

Artigo 36.º

(…)

1- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

- e) (...)
- 2- (...)
- 3- (*Revogado.*)

«Artigo 37.º

(...)

1- A direcção nacional é constituída por 25 delegados eleitos pela assembleia geral que representarão as áreas referidas no artigo 21.º, na proporção do número de associados efectivos em cada área, sem prejuízo do número 4, cabendo ainda a cada uma dessas áreas um membro suplente.

2- Dos 25 delegados referidos no número anterior, um será o presidente da direcção nacional e outro deles será o vice-presidente, eleitos na primeira reunião pelos delegados eleitos.

- 3- (...)
- 4- (...))»

«Artigo 38.º

(...)

- 1- (...)
- 2- (...)

3- À convocação e funcionamento aplicam-se as regras estabelecidas no artigo 33.º, com as necessárias adaptações, sendo as deliberações tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.»

«Artigo 39.º

(...)

(...)

a) Eleger, de entre os delegados eleitos, a direcção executiva nacional e o seu presidente, nos termos do número 2 do artigo 38.º;

- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

h) Proceder à actualização, sob proposta da direcção executiva nacional, do montante a que se refere o número 1 do artigo 50.º;

- i) (...);
- j) (*Anterior l.*)»

«Artigo 40.º

(...)

1- A direcção executiva nacional é constituída por um mínimo de cinco e um máximo de sete elementos, devendo a sua composição reflectir a proporção de associados existentes em cada uma das áreas referidas no artigo 21.º

2- A direcção executiva nacional elege, de entre os seus membros, o vice-presidente, sendo o presidente eleito nos termos do número 2 do artigo 38.º

- 3- (...))»

«Artigo 42.º

(...)

(...)

- a) (...);

b) Admitir os associados, declarar a caducidade da respectiva inscrição, excluí-los e decidir sobre pedidos de demissão que apresentem;

- c) (...);

- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- l) (...))»

«Artigo 43.º

(...)

1- O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos que representarão as áreas referidas no artigo 21.º e na proporção do número de associados de cada área.

2- Será também eleito um membro suplente, para as situações previstas no número 6 do artigo seguinte e que caberá à área que tiver menos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.»

«Artigo 48.º

(...)

(...)

a) (...);

b) O produto das quotas e de outras contribuições ordinárias e extraordinárias dos associados;

c) (*Anterior d*);

d) (*Anterior e*);

e) (*Anterior f*).»

«Artigo 51.º

(...)

Compete à direcção executiva nacional preparar o orçamento ordinário da APIGRAF até 31 de janeiro de cada ano e submetê-lo à direcção nacional na sua reunião ordinária, até final de abril.»

Artigo 2.º

Procede-se à revogação da alínea *f*) do artigo 35.º, do número 3 do artigo 36.º, da alínea *j*) do artigo 39.º e da alínea *c*) do artigo 48.º

Artigo 3.º

É aditado um artigo, sob o número 21, com a seguinte redacção:

«Artigo 21.º

Representatividade

1- Para assegurar a representatividade geográfica nos órgãos sociais da APIGRAF, consideram-se os distritos em que se localizem as respectivas sedes agrupadas em duas áreas:

a) A área Norte/Centro integra os seguintes distritos: Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu;

b) A área Sul/ilhas integra os seguintes distritos: Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2- Caso a sede da empresa se localize fora de Portugal considera-se, para efeitos do número 1 deste artigo, o distrito em que se localize o principal estabelecimento em território nacional.»

Artigo 4.º

São republicados em anexo os estatutos referidos no artigo 1.º com a redacção agora introduzida, procedendo-se à reordenação sequencial dos artigos, respetivos números e alíneas atentos o aditamento e as revogações referidos nos artigos anteriores.

ANEXO

CAPÍTULO I

Da natureza jurídica, denominação e sede da associação

Artigo 1.º

Denominação e natureza jurídica

A Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Embalagem e de Comunicação Digital - APIGRAF, adiante designada abreviadamente por APIGRAF, é uma associação de empregadores de direito privado, que se rege pela legislação aplicável, pelas disposições dos presentes estatutos e pelos regulamentos aprovados nos termos estatutários.

Artigo 2.º

Sede e âmbito geográfico

- 1- A APIGRAF tem a sua sede em Lisboa e é de âmbito nacional.
- 2- A APIGRAF pode constituir, por deliberação da direcção nacional, delegações em qualquer localidade de Portugal, que funcionarão nos termos definidos por regulamento interno.

Artigo 3.º

Data de constituição, sucessão e duração

A APIGRAF constituiu-se em 14 de dezembro de 1974, por tempo indeterminado, então denominada Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel (APIGTP), tendo sucedido às seguintes associações:

- a)* Grémio Nacional dos Industriais Gráficos, sucessor do Grémio Nacional dos Industriais de Tipografia e Fotogravura, constituído em 1939;
- b)* Grémio dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte, sucessor do Grémio Distrital dos Industriais de Cartonagens do Porto, constituído em 1938;
- c)* Grémio Nacional dos Industriais de Litografia e Rotogravura, constituído em 1941;
- d)* Grémio dos Industriais de Cartonagem, Sobrescritos, Sacos de Papel e Correlativos do Sul, constituído em 1956.

Artigo 4.º

Representação

A APIGRAF só se obriga:

- a)* Pela assinatura de dois membros da direcção executiva nacional, ou por dois membros da comissão executiva se estiver constituída;
- b)* Através de delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção executiva nacional ou pela comissão executiva, fixando concreta e especificamente os poderes conferidos.

CAPÍTULO II

Do objecto social

Artigo 5.º

Objecto da associação

1- A APIGRAF tem essencialmente por fim agrupar os industriais gráficos, de embalagem, de transformação de papel e cartão e de comunicação digital, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto deontológicos como profissionais, económicos e técnicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias, úteis ou convenientes, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- A APIGRAF tem por objectivo, designadamente:

- a) Estabelecer e reforçar por todas as formas o entendimento e a coesão entre os associados;
- b) Promover o estabelecimento das regras e condições a observar no exercício das actividades abrangidas no seu âmbito e a adesão dos associados a normas e códigos de boa conduta;
- c) Contribuir para o progresso da actividade através da difusão de novas tecnologias existentes na própria indústria, de novos métodos de organização e de trabalho e de técnicas modernas de gestão;
- d) Estabelecer formas de colaboração ou de cooperação com associações congéneres e outras entidades, oficiais ou não, nacionais ou internacionais, para o estudo e resolução de questões de interesse para o sector;
- e) Promover e, sempre que possível, participar directamente em programas públicos ou privados que visem a formação, aperfeiçoamento, requalificação e reconversão profissional da mão-de-obra, a todos os níveis, tendo em vista o ajustamento estrutural decorrente da adopção de novas tecnologias e novos métodos de trabalho;
- f) Representar os associados na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- g) Participar na preparação da legislação do trabalho;
- h) Orientar e apoiar o desenvolvimento do sector económico representado, integrado numa política ambiental de qualidade;
- i) Constituir ou participar no capital de quaisquer instituições ou sociedades para prestação de serviços e consultadoria para apoio às actividades das empresas dos sectores que representa, sendo que a participação da APIGRAF nessas sociedades deve cingir-se a empresas com objeto social afim e não poderá conduzir à obtenção de posições maioritárias;
- j) Representar os associados e apoiá-los em todas as matérias e áreas em que a APIGRAF deva actuar, nos termos das alíneas anteriores.

Artigo 6.º

Âmbito de representação

1- A APIGRAF é constituída por todas as empresas que a ela adiram e que exerçam a indústria gráfica, de embalagem, de transformação do papel e cartão e de comunicação digital, nomeadamente nas seguintes áreas:

- a) Concepção e desenvolvimento, nomeadamente a fase inicial de análise e interpretação da necessidade do cliente e a criação de um projecto tecnicamente apto a ser concretizado, independentemente do meio ou suporte de distribuição, e as tarefas de gestão dos activos digitais;
- b) Pré-produção, nomeadamente todas as actividades que concorrem para a produção de uma matriz analógica ou digital, e incluindo a pré-impressão;
- c) Produção, seja qual for a matriz utilizada, o processo tecnológico e/ou o suporte que a recebe, e incluindo a impressão;
- d) Pós-produção, nomeadamente todas as operações de acabamento, instalação e montagem;
- e) Transformação do suporte, nomeadamente papel, cartão ou outro, como tal se entendendo o processamento do suporte fora da máquina de fabrico.

2- Podem aderir à APIGRAF, mediante aprovação da direcção executiva nacional as empresas de quaisquer outras actividades relacionadas ou complementares das descritas no número 1.

Artigo 7.º

Atribuições

Para a prossecução dos fins definidos no artigo 5.º, a APIGRAF deverá, nomeadamente:

- a) Criar e manter em funcionamento os serviços que se revelem aptos à prossecução daqueles fins, fixando os respectivos regulamentos internos;
- b) Velar pela observância destes estatutos, regulamentos e outras normas e directivas emanadas pelos órgãos competentes;
- c) Constituir conselhos sectoriais conforme as necessidades, definindo as regras de funcionamento e fixando os respectivos regulamentos internos.

Artigo 8.º

Regulamentos

1- Os regulamentos emanados da APIGRAF e as normas e directivas por ela estabelecidas tornam-se obrigatórios depois de aprovados pelos órgãos competentes e levados ao conhecimento de todos os associados, mediante circular normativa.

2- Se nos regulamentos e nas normas de carácter obrigatório a que se refere o número anterior não se en-

contrarem definidas as sanções pelo respectivo incumprimento, são aplicáveis as sanções previstas no capítulo VII destes estatutos.

3- A impugnação judicial dos regulamentos e outras normas referidas no número 1 tem de ser precedida, obrigatoriamente, de reclamação para a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 9.º

Categorias de associados

1- A APIGRAF tem as seguintes categorias de associados: efectivos e extraordinários.

2- São admitidos como associados efectivos as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam qualquer das actividades referidas no artigo 6.º e cuja adesão tenha sido aprovada nos termos do número 3 do artigo 11.º, desde que, tendo requerido a admissão, comprovem preencher os requisitos enunciados nos números 1 e 2 do artigo 11.º

3- Podem ser admitidos como associados extraordinários, por deliberação da direcção executiva nacional, as empresas, instituições ou entidades que se correlacionem com os sectores da APIGRAF.

Artigo 10.º

Associados extraordinários

1- Os associados extraordinários estão sujeitos à obrigação de contribuir financeiramente para a associação em termos a definir em regulamento interno, não podem eleger nem ser eleitos para os órgãos sociais e não têm o direito de voto nem de participação em assembleia geral.

2- Quaisquer outros direitos ou deveres dos associados extraordinários que venham a ser definidos, deverão sê-lo através de regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

3- Aos associados extraordinários serão aplicáveis os artigos 11.º, 14.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos, com as necessárias adaptações.

Artigo 11.º

Admissão dos associados efectivos

1- Só podem ser admitidos como associados efectivos as empresas privadas ou de capital maioritariamente privado, de gestão não controlada pelo Estado, que estatutariamente estejam vocacionadas para o exercício das actividades mencionadas no artigo 6.º, que não estejam legalmente inibidas da prática de actos de comércio, nem sejam geridas ou administradas por pessoas sujeitas à mesma inibição.

2- Em regulamento interno são definidos os elementos informativos e de prova a apresentar pelos candidatos.

3- A admissão dos associados é da competência da direcção executiva nacional, da sua decisão cabendo recurso para a direcção nacional, nos termos definidos no artigo 55.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 12.º

Direitos dos associados efectivos

São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais da APIGRAF, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da associação;
- c) Apresentar aos órgãos competentes da associação as propostas e sugestões que tenham por úteis para a prossecução das finalidades desta;
- d) Participar nas actividades da associação, nos termos estatutários e regulamentares;
- e) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços criados pela associação, ou por esta postos à sua disposição;
- f) Beneficiar, em termos de perfeita igualdade com os demais associados efectivos, de todas as iniciativas da associação;
- g) Exercer todos os demais direitos que resultem dos estatutos e dos regulamentos da APIGRAF.

Artigo 13.º

Deveres dos associados efectivos

Constituem deveres dos associados efectivos:

- a) Pagar a jóia de admissão;
- b) Pagar as contribuições financeiras estabelecidas;
- c) Exercer os cargos para que forem eleitos e todas as demais funções associativas para que forem nomeados, nos termos dos estatutos e regulamentos;
- d) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos directivos para o efeito competentes, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- e) Prestar à APIGRAF as informações e fornecer-lhe os elementos que, nos termos dos estatutos e seus regulamentos, forem necessários para a prossecução dos fins sociais;
- f) Cumprir rigorosamente e velar pelo cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e normas legais aplicáveis às actividades representadas e participar aos órgãos competentes da APIGRAF todas as situações irregulares de que tenham conhecimento, em especial as que afectem os interesses comuns e a responsabilidade colectiva dos associados;
- g) Contribuir para a prosperidade e para o bom nome da APIGRAF, empenhando-se no fortalecimento do seu prestígio e dos sectores que representa, solidarizando-se com as manifestações e iniciativas que venham a ser tomadas.

Artigo 14.º

Caducidade da inscrição

A filiação dos associados caduca:

- a) Pela dissolução, extinção ou liquidação da empresa;
- b) Pela morte do empresário em nome individual, salvo se a empresa continuar a sua actividade com outros detentores;
- c) Por falência ou insolvência.

Artigo 15.º

Exclusão de associados

1- São excluídos de associados, por deliberação da direcção executiva nacional:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão;
- b) Os que forem condenados em prisão efectiva pela prática de crime económico susceptível de afectar o prestígio da APIGRAF, enquanto representante do sector;
- c) Os que forem reincidentes na prática de infracções graves ou muito graves de normas essenciais regulamentadoras das actividades representadas;
- d) Os que, de forma intencional, tentem lançar o descrédito sobre a APIGRAF ou os seus associados;
- e) Aqueles cujo respectivo capital social transitar para a posse do Estado, de empresas públicas ou de empresas de capital maioritariamente público, ou em que a respectiva gestão passe a ser exercida em condições que, nos termos do número 1 do artigo 11.º, impedem a filiação;
- f) Os que, tendo em dívida contribuições associativas vencidas há mais de 6 meses, não procederem ao respectivo pagamento dentro do prazo de 60 dias contados da data em que forem notificados para o efeito, por correio registado com aviso de recepção ou outro meio idóneo;
- g) Os que quiserem a exclusão.

2- Sem prejuízo da aplicação doutras disposições estatutárias, os associados que se encontrem com quotizações ou outras contribuições financeiras em dívida ficam com os direitos sociais enunciados no artigo 12.º suspensos a partir do decurso do prazo de três meses contados do vencimento da primeira contribuição em dívida.

3- A exclusão por iniciativa do associado só produz efeitos no fim do mês em que seja feita a apresentação do pedido respectivo, podendo, no entanto, ser antecipada a data de produção desses efeitos se o associado o pedir e proceder à liquidação das contribuições que estejam em dívida, incluindo a do mês a que se refere este número.

Artigo 16.º

Consequências da exclusão e da caducidade de inscrição

1- O associado que por qualquer forma deixe de estar filiado não tem direito a reaver a jóia de inscrição nem

as contribuições associativas que haja pago e perde os direitos referidos no artigo 12.º, bem como o direito ao património social, sem prejuízo de continuar responsável pelo pagamento de todas as contribuições devidas durante todo o tempo em que foi associado.

2- A apresentação de posterior pedido de filiação por parte de um associado excluído, ou de uma empresa cujos órgãos sociais integrem elementos de um associado excluído, só será objecto de decisão depois de regularizados os valores deixados em dívida pelo associado excluído.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos

São órgãos da APIGRAF:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) A direcção executiva nacional;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 18.º

Duração do mandato

1- É de quatro anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da APIGRAF, admitindo-se todavia a sua reeleição por uma vez, no exercício do mesmo cargo, no caso do vice-presidente da direcção nacional e presidente da direcção executiva nacional, e por uma ou mais vezes nos restantes casos.

2- Os titulares de qualquer órgão social que iniciem funções no decurso do mandato terminam o exercício dessas funções com o termo do mandato do órgão que integram.

Artigo 19.º

Exercício do cargo

1- Os associados exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da APIGRAF.

2- No caso de associados que sejam pessoas em nome colectivo, o cargo é exercido por um dos membros dos órgãos sociais, que o associado designará aquando da organização das listas a apresentar ao acto eleitoral.

3- Após a eleição, não pode o associado em nome colectivo substituir o seu representante, determinando a abertura de vaga tanto a impossibilidade de o representante designado exercer o cargo para que foi eleito, como o facto de o mesmo representante deixar de pertencer aos órgãos sociais.

Artigo 20.º

Impedimento, renúncia e destituição

1- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro de qualquer órgão social, para o preenchimento de vagas, serão chamados em primeiro lugar os suplentes pela ordem que foram eleitos, e esgotado esse chamamento, se necessário, competirá à direcção nacional, com a maior brevidade, proceder à sua substituição.

2- A destituição de qualquer dos órgãos sociais só pode efectuar-se por deliberação da assembleia geral convocada para o efeito.

3- Nos casos de renúncia colectiva, e enquanto não forem preenchidos os cargos vagos, o órgão demissionário continuará em funções até à eleição ou designação dos substitutos.

4- O impedimento prolongado, a renúncia ou a destituição da maioria dos membros eleitos de qualquer órgão social determina nova eleição para a totalidade dos cargos do respectivo órgão, e os novos eleitos exercerão funções até ao termo do mandato dos membros substituídos.

Artigo 21.º

Representatividade

1- Para assegurar a representatividade geográfica nos órgãos sociais da Apigraf, consideram-se os distritos em que se localizem as respectivas sedes agrupados em duas áreas:

a) A área Norte/Centro integra os seguintes distritos: Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu;

b) A área Sul/Ilhas integra os seguintes distritos: Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2- Caso a sede da empresa se localize fora de Portugal considera-se, para efeitos do número 1 deste artigo, o distrito em que se localize o principal estabelecimento em território nacional.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 22.º

Eleições

1- A direcção executiva nacional preparará o recenseamento geral dos associados eleitores até 90 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- Só podem ser inscritos no recenseamento eleitoral os associados efectivos que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

3- O recenseamento estará patente na sede e nas instalações das delegações regionais desde a marcação da data para o acto eleitoral até ao termo do prazo para a impugnação do mesmo acto.

4- Qualquer associado pode reclamar, até 60 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, da inscrição ou omissão indevida no recenseamento, fundamentando a reclamação em exposição a apresentar à comissão de verificação das condições do acto eleitoral.

Artigo 23.º

Listas de candidatos

1- Quaisquer associados, em número mínimo de 10, que não sejam candidatos a nenhum órgão social, que integrem o recenseamento eleitoral e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos poderão apresentar listas de candidaturas para:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) Delegados à direcção nacional;
- c) O conselho fiscal,

respeitando a representatividade coonstante do artigo 21.º e cujas composições decorrem do estatuído nos artigos 25.º, 38.º e 44.º destes estatutos.

2- Salvo nos casos previstos no artigo 20.º só podem ser submetidas a votação listas completas, como tal se compreendendo as que incluam candidaturas a todos os órgãos referidos no número anterior e que, em relação a cada órgão social, apresentem candidatos a todos os cargos que o integram e identifiquem o órgão a que cada candidato concorre e o cargo, quando estiver definido.

3- Os candidatos são identificados pela denominação ou firma e sede da respectiva empresa. Se o candidato for uma pessoa em nome colectivo, esta identificação é completada com a indicação do respectivo representante, identificado por nome, data de nascimento, estado, naturalidade, residência, cargo no associado representado e número, data e validade do respectivo bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

4- As candidaturas são apresentadas à mesa da assembleia geral até 50 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, acompanhadas da declaração de aceitação de cada um dos candidatos, competindo à mesa verificar a regularidade formal das listas recebidas e enviá-las à comissão de verificação das condições do acto eleitoral, para os fins previstos no artigo 25.º

Artigo 24.º

Impedimentos eleitorais

1- Não podem votar os associados que não se encontrem inscritos no recenseamento eleitoral e não estejam

no pleno gozo dos seus direitos.

2- Não podem ser eleitos os associados que:

- a) Não se encontrem inscritos no recenseamento eleitoral e não estejam no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Façam parte da comissão de verificação das condições do acto eleitoral.

Artigo 25.º

Verificação das elegibilidades

1- A comissão de verificação das condições do acto eleitoral é designada pelo presidente da mesa da assembleia geral até 60 dias antes da data marcada para a realização do acto eleitoral, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) É composta de três elementos, que serão associados ou representantes de associados inscritos no recenseamento eleitoral;
- b) Não pode integrar associados ou representantes de associados que sejam membros de qualquer órgão social da APIGRAF;
- c) Os membros da comissão escolherão entre si o presidente;
- d) A composição da comissão, identificando já o seu presidente, é afixada na sede da APIGRAF e nos serviços regionais dentro dos três dias úteis subsequentes à sua designação.

2- Até 45 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a comissão procede à análise e decisão sobre as reclamações que tenham sido apresentadas nos termos do número 4 do artigo 22.º, dará conhecimento das decisões aos reclamantes e enviará ao presidente da mesa as decisões tomadas, sendo por este determinadas as alterações pertinentes do recenseamento eleitoral.

3- Se a comissão considerar que algum dos candidatos, ou seus representantes, que integram alguma das listas candidatas ao acto eleitoral não preenche os requisitos enunciados no número 2 do artigo 22.º, disso notificará o próprio candidato e um dos proponentes da própria lista, podendo a respectiva substituição ser feita dentro dos 10 dias subsequentes à notificação.

4- Só poderão ser consideradas as substituições que estiverem subscritas pelos candidatos substitutos e por um número de subscritores igual aos dos subscritores da lista primitiva, em que se inclua metade, pelo menos, dos subscritores da lista primitiva.

Artigo 26.º

Assembleia geral eleitoral

1- A data da realização da assembleia geral eleitoral será fixada pela respectiva mesa até 31 de março do ano seguinte ao do último ano civil do mandato dos corpos gerentes em exercício, devendo ser anunciada por correio postal ou outro meio idóneo a todos os associados com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num jornal de expansão e âmbito nacional, com a mesma antecedência.

2- A assembleia geral eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização dos actos a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

3- A assembleia geral eleitoral terá a duração fixada pela respectiva mesa, estritamente necessária à realização dos fins para que foi convocada.

4- Nas mesas de voto terá assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

Artigo 27.º

Apresentação de listas

1- A eleição deverá recair sobre listas completas de candidatos, nos termos do artigo 23.º, número 2.

2- As listas, sem marca ou sinal exterior, conterão impressos os nomes dos candidatos, que não poderão ser rasurados, eliminados ou substituídos.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores implica a nulidade das respectivas listas.

Artigo 28.º

Votação

1- É permitido o voto por procuração, nos termos previstos no artigo 30.º

2- É permitido o voto por correspondência, nos seguintes termos:

a) As listas respectivas devem ser dobradas em quatro e contidas em sobrescritos fechados, com indicação exterior do nome dos órgãos a que se destinam;

- b) Dos referidos sobrescritos conste a assinatura e carimbo da firma associada;
 - c) Os sobrescritos referidos na alínea a) serão remetidos num único sobrescrito endereçado ao presidente da secção da mesa da assembleia geral eleitoral, por correio registado;
 - d) Uma vez abertos, perante a mesa, os sobrescritos que contiverem as listas, serão estas imediatamente introduzidas nas urnas.
- 3- A votação é secreta.
 - 4- Serão considerados nulos e de nenhum efeito os votos que contiverem quaisquer rasuras ou inscrições.
 - 5- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, do qual se lavrará auto.
 - 6- Os autos de apuramento das várias mesas de voto serão enviados em correio registado ou outro meio idóneo ao presidente da assembleia geral eleitoral, a quem compete proceder ao apuramento total, do qual igualmente se lavrará auto.
 - 7- Consideram-se eleitos os candidatos da lista mais votada, como tal declarada pelo presidente da assembleia geral eleitoral.

Artigo 29.º

Tomada de posse

- 1- Cumpridas as formalidades estatutárias, os eleitos consideram-se em exercício de funções a partir da posse, que deverá ter lugar nos 15 dias seguintes à data da realização do acto eleitoral.
- 2- As decisões sobre elegibilidade, bem como o resultado das eleições, poderão ser impugnados, por qualquer associado através da reclamação fundamentada, a apresentar nos cinco dias posteriores ao da eleição, ao presidente da assembleia geral eleitoral, que responderá no prazo de dois dias úteis a contar da recepção da reclamação.
- 3- Da decisão do presidente da assembleia geral eleitoral caberá recurso para a entidade competente, nos termos da lei.

SECÇÃO III

Da assembleia geral

Artigo 30.º

Composição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.
- 2- A assembleia geral reunira no local indicado na respectiva convocatória.
- 3- Cada associado efectivo tem direito, em assembleia geral, a um voto por cada dez trabalhadores ao seu serviço, com o limite máximo de dez votos, sendo que, no mínimo, tem direito a um voto.

Artigo 31.º

Representação

- 1- As pessoas colectivas serão representadas na assembleia geral por um membro dos seus órgãos sociais, ou por um seu representante devidamente credenciado nos termos do número seguinte.
- 2- Os poderes de representação deverão constar:
 - a) De procuração devidamente legalizada;
 - b) De carta dirigida ao presidente da mesa devidamente abonada pela direcção executiva nacional.
- 3- O documento referido no número anterior especificará obrigatoriamente a matéria da ordem do dia para a qual os poderes são conferidos.

Artigo 32.º

Natureza

- A assembleia geral pode ser ordinária ou extraordinária. É ordinária a que reúne anualmente até 31 de março. É extraordinária a assembleia geral convocada pelo presidente da mesa ou a requerimento:
- a) Da direcção nacional;
 - b) Do conselho fiscal;
 - c) De associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos que representem pelo menos 10 % da totalidade

dos membros da APIGRAF, em petição a dirigir ao presidente da mesa e assinada por todos os requerentes, ficando a realização da assembleia extraordinária condicionada à participação de, pelo menos, 75 % destes.

Artigo 33.º

Convocação e funcionamento

1- A convocação da assembleia geral será feita pelo respectivo presidente por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de 10 dias consecutivos e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2- Se o presidente não convocar a assembleia nos casos e nos prazos em que deva fazê-lo, esta poderá ser convocada por quem a requereu, nos termos do artigo 32.º

3- A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocatória, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos; em segunda convocatória, e salvo o disposto nos artigos 34.º, número 2, e 56.º, número 2, a assembleia geral funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4- As duas convocatórias deverão constar obrigatoriamente do mesmo aviso. No entanto, a assembleia não poderá reunir em segunda convocatória antes de decorrerem, pelo menos, trinta minutos sobre a hora marcada para a primeira.

Artigo 34.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 56.º, número 2, e no número seguinte.

2- A destituição de qualquer dos elementos dos órgãos sociais da associação exige maioria não inferior à que procedeu à respectiva eleição.

3- São permitidos votos por correspondência, que deverão obedecer aos requisitos estabelecidos no artigo 28.º, números 2 e 4, sob pena de serem declarados nulos.

4- São anuláveis nos termos gerais as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à ordem do dia.

Artigo 35.º

Mesa da assembleia

1- A mesa será composta por três membros efectivos, um presidente e dois secretários, e por um membro suplente, que representarão as áreas referidas no artigo 21.º e na proporção do número de associados de cada área, sendo o suplente representante da área com menos associados.

2- Faltando à reunião da assembleia geral algum membro da mesa, será nela substituído:

a) O presidente por um secretário;

b) Os secretários por associados presentes, para tal chamados por quem estiver a presidir à assembleia geral.

Artigo 36.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Deliberar sobre o relatório anual da direcção executiva nacional, o balanço e contas do exercício e os pareceres emitidos acerca desses documentos pelo conselho fiscal;

b) Proceder às eleições para a mesa da assembleia geral, para o conselho fiscal e para a direcção nacional;

c) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e a dissolução e liquidação da associação;

d) Decidir dos recursos para ela interpostos de resoluções da direcção nacional;

e) Deliberar sobre a destituição de qualquer dos elementos dos corpos gerentes.

Artigo 37.º

Competência do presidente e do secretário

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia, em conformidade com as disposições legais e estatutárias;

- b) Elaborar e fazer aprovar as actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- d) Dar posse aos associados efectivos eleitos para os órgãos sociais;
- e) Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas nas reuniões.

2- O secretário coadjuvará o presidente no desempenho das suas funções, redigirá as actas e preparará, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

SECÇÃO IV

Da direcção nacional

Artigo 38.º

Composição

1- A direcção nacional é constituída por 25 delegados eleitos pela assembleia geral que representarão as áreas referidas no artigo 21.º, na proporção do número de associados efectivos em cada área, sem prejuízo do número 4, cabendo ainda a cada uma dessas áreas um membro suplente.

2- Dos 25 delegados referidos no número anterior, um será o presidente da direcção nacional e outro deles será o vice-presidente, eleitos na primeira reunião pelos delegados eleitos.

3- O vice-presidente, eleito nos termos do número anterior, será, por inerência, o presidente da direcção executiva nacional.

4- Integram ainda a direcção nacional, por inerência, os presidentes dos conselhos sectoriais formalmente constituídos. Se o presidente de um conselho sectorial for um dos delegados eleitos nos termos do número um, será o vice-presidente do conselho sectorial a ter assento na direcção nacional.

Artigo 39.º

Convocação e funcionamento

1- As reuniões da direcção nacional serão dirigidas pelo presidente e pelo vice-presidente.

2- A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por ano até ao final de abril e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do seu presidente, por cinco dos seus membros, a solicitação da direcção executiva nacional ou do conselho fiscal.

3- À convocação e funcionamento aplicam-se as regras estabelecidas no artigo 33.º, com as necessárias adaptações, sendo as deliberações tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 40.º

Competência

Compete à direcção nacional:

a) Eleger, de entre os delegados eleitos, a direcção executiva nacional e o seu presidente, nos termos do número 2 do artigo 38.º;

b) Proceder à substituição dos membros do órgão social referido na alínea anterior, nos casos previstos no artigo 20.º;

c) Aprovar as normas, directivas e regulamentos em matérias da sua competência;

d) Aprovar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais;

e) Fixar o montante da jóia de admissão;

f) Aprovar as regras de fixação das quotas e fixar o respectivo montante;

g) Aprovar os planos de acção da direcção executiva nacional e os correspondentes orçamentos anuais;

h) Proceder à actualização, sob proposta da direcção executiva nacional, do montante a que se refere o número 1 do artigo 50.º;

i) Deliberar sobre a filiação em associações ou confederações nacionais ou internacionais;

l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção executiva nacional ou pelo conselho fiscal e que não sejam da competência de outro órgão.

SECÇÃO V

Da direcção executiva nacional

Artigo 41.º

Composição

1- A direcção executiva nacional é constituída por um mínimo de cinco e um máximo de sete elementos, devendo a sua composição reflectir a proporção de associados existentes em cada uma das áreas referidas no artigo 21.º

2- A direcção executiva nacional elege, de entre os seus membros, o vice-presidente, sendo o presidente eleito nos termos do número 2 do artigo 38.º

3- Na sua ausência ou impedimento será o presidente da direcção executiva nacional substituído pelo vice-presidente e este por qualquer dos directores.

Artigo 42.º

Convocação e funcionamento

1- A direcção executiva nacional reunirá sempre que convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros. No entanto, a direcção executiva nacional só reunirá se estiverem presentes, pelo menos, metade mais um dos seus membros.

2- As decisões são tomadas por maioria dos presentes, sendo ao presidente assegurado um voto de qualidade.

3- Das reuniões são sempre lavradas actas.

Artigo 43.º

Competência

Compete à direcção executiva nacional:

a) Representar a APIGRAF em juízo e fora dele, cabendo em especial ao presidente a sua representação institucional;

b) Admitir os associados, declarar a caducidade da respectiva inscrição, excluí-los e decidir sobre pedidos de demissão que apresentem;

c) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares, nos termos estabelecidos no capítulo VII;

d) Definir e submeter à apreciação da direcção nacional as linhas fundamentais da política da APIGRAF e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos, nomeadamente os planos plurianuais e programas anuais de acção e orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, se existirem;

e) Gerir os fundos da APIGRAF;

f) Organizar os serviços, contratar e demitir o respectivo pessoal e fixar as remunerações;

g) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e da direcção nacional e as suas próprias resoluções;

h) Negociar instrumentos de relações colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social;

i) Elaborar regulamentos e submetê-los à aprovação da direcção nacional quanto às matérias da competência desta;

j) Elaborar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais, depois da sua criação ter sido aprovada pela direcção nacional;

l) Tomar quaisquer iniciativas e decisões que não sejam da competência de qualquer outro órgão da APIGRAF.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição

1- O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos que representarão as áreas referidas no artigo

21.º e na proporção do número de associados de cada área.

2- Será também eleito um membro suplente, para as situações previstas no número 6 do artigo seguinte e que caberá à área que tiver menos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 45.º

Convocação e funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos seus membros e, pelo menos, uma vez por ano, até 31 de março.

2- Os membros efectivos do conselho fiscal escolherão, de entre si, o presidente.

3- O conselho fiscal pode reunir e deliberar se estiverem presentes pelo menos dois dos seus membros.

4- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos presentes.

5- No caso de apenas estarem presentes dois membros, o presidente ou quem o substitua, além do seu voto, terá direito a voto de desempate.

6- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro do conselho fiscal, o membro suplente será chamado a exercer a efectividade de funções.

Artigo 46.º

Competência

O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos directivos, com as necessárias adaptações, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

CAPÍTULO V

Da comissão executiva

Artigo 47.º

Composição e princípios gerais

1- A direcção executiva nacional poderá delegar a totalidade ou parte das suas competências estatutárias numa comissão executiva.

2- A comissão executiva será composta por 2 a 5 profissionais, a contratar externamente ou de entre pessoas dos serviços da APIGRAF, em regime de comissão de serviço.

3- A contratação da comissão executiva não poderá exceder o mandato da direcção executiva nacional.

4- A direcção executiva nacional aprovará o regulamento de funcionamento da comissão executiva, que deverá conter as seguintes normas:

a) Reunião quinzenal da comissão executiva, com acta enviada a todos os membros da direcção executiva nacional;

b) Reunião plenária da direcção executiva nacional e da comissão executiva pelo menos trimestralmente e sempre que convocada pelos presidentes da direcção executiva nacional ou da comissão executiva.

5- Todas as propostas da comissão executiva que requeiram aprovação da direcção nacional terão de ser previamente aprovadas pela direcção executiva nacional.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

Artigo 48.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 49.º

Receitas

Constituem receitas da APIGRAF:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas e de outras contribuições ordinárias e extraordinárias dos associados;
- c) Os juros de aplicações financeiras;
- d) Quaisquer receitas provenientes de publicações e actividades desenvolvidas pela APIGRAF, definidas no âmbito do seu objecto;
- e) Quaisquer receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas, ou que a direcção executiva nacional ou a comissão executiva criem dentro dos limites das suas competências.

Artigo 50.º

Valores em caixa

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas de gestão corrente, até ao limite máximo de 5000,00 €.

2- Os levantamentos bancários, para os efeitos do número anterior, só poderão ser efectuados por meio de cheques, ou transferências bancárias, contendo assinaturas de dois membros da direcção executiva nacional, ou de dois membros da comissão executiva quando constituída.

Artigo 51.º

Distribuição de saldos

1- O saldo da conta de gerência será transferido para reservas obrigatórias, nos termos da lei.

2- As reservas obrigatórias só podem ser movimentadas com autorização do conselho fiscal.

Artigo 52.º

Orçamentos

Compete à direcção executiva nacional preparar o orçamento ordinário da APIGRAF até 31 de janeiro de cada ano e submetê-lo à direcção nacional na sua reunião ordinária, até final de abril.

Artigo 53.º

Relatório anual, balanço e contas

1- O relatório anual da direcção executiva nacional, o balanço e contas de exercício devem ser presentes para parecer ao conselho fiscal até 28 de fevereiro de cada ano.

2- Os elementos referidos no número anterior, bem como o parecer do conselho fiscal, que deve ser emitido até 10 de março de cada ano, devem ser facultados ao exame de todos os associados que o requirem durante os 15 dias que antecedem a assembleia geral ordinária.

CAPÍTULO VII

Da disciplina

Artigo 54.º

Sanções

As infracções aos preceitos estatutários, regulamentos, normas e directivas emanadas de qualquer dos órgãos, ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Censura;
- b) Advertência;
- c) Multa até ao montante máximo de cinco anos de quotização;
- d) Expulsão.

Artigo 55.º

Processo disciplinar

1- Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 30 dias consecutivos a contar da recepção da notificação, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

3- Compete à direcção executiva nacional, com base nos elementos constantes do processo, deliberar sobre a aplicação de sanção ou arquivamento do processo, cabendo da sua deliberação recurso para a direcção nacional.

4- O recurso deverá ser interposto no prazo de 15 dias consecutivos a contar da data da notificação da deliberação.

5- O recurso tem efeitos suspensivos e será analisado na primeira reunião ordinária da direcção nacional a seguir à deliberação da direcção executiva nacional.

CAPÍTULO VIII

Da dissolução e liquidação

Artigo 56.º

Formalidades

1- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da APIGRAF só poderá ser tomada em assembleia geral extraordinária, que apenas poderá ter na ordem do dia o ponto referente à dissolução e liquidação da APIGRAF.

2- Para a aprovação da deliberação da dissolução e liquidação da APIGRAF é necessária uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados efectivos.

3- A assembleia geral extraordinária que aprovar a dissolução da APIGRAF, tem de designar uma comissão liquidatária constituída pelos membros do conselho fiscal em exercício e pelo presidente da direcção executiva nacional, para que se proceda à liquidação, se a esta houver lugar, sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas.

4- Os elementos que constituem a comissão liquidatária nomearão, entre si, um presidente, que terá voto de qualidade.

5- À assembleia geral extraordinária que deliberar sobre a dissolução caberá decidir sobre o destino dos bens da associação, sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas que vigorem à data da deliberação, como, actualmente, o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Registado em 22 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende que passa a denominar-se A.E.R. - Associação Empresarial de Resende - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede, área e duração

Artigo 1.º

Denominação

A.E.R. - Associação Empresarial de Resende.

Artigo 2.º

Duração

A Associação Empresarial de Resende é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos.

Artigo 3.º

Sede e área

A Associação Empresarial de Resende tem a sua sede na Quinta dos Sais, Rua do Seminário n.º 132, 4660-226 Resende, freguesia e concelho de Resende, podendo alterá-la por deliberação da direção.

Artigo 4.º

Objeto

1- O objeto da Associação Empresarial de Resende, consiste na representação, defesa e promoção das empresas do concelho e limítrofes.

2- A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da Associação Empresarial de Resende:

a) Desenvolver atividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;

c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras,

exposições e congressos, informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais; promoção e divulgação da ciência e da tecnologia;

d) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;

e) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para os associados e a região;

f) Prosseguir quaisquer outros objetivos de interesse dos associados e da atividade e região em que se integram;

g) A Associação Empresarial de Resende, poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;

h) Promover e desenvolver ações de formação profissional visando uma maior e melhor preparação de todos os indivíduos para a vida ativa;

i) Promover estruturas de apoio e de qualificação profissional dirigidas não só aos seus associados, mas também a toda a comunidade, tendo em vista a especial situação dos desempregados, jovens adultos que necessitem de apoio no ingresso no mercado de trabalho, ou a qualificação e requalificação profissional com vista no suprimento das necessidades do tecido empresarial;

j) Promover instrumentos de facilitação do acesso e do desenvolvimento à atividade empresarial, nomeadamente através de mecanismos de promoção do espírito empresarial, incubação de empresas e de serviços comuns de apoio;

k) Dinamizar projetos de sensibilização empresarial, setorial e outros, através de eventos de promoção de produtos, serviços ou regiões;

l) Conjuguar a sua atividade com a de outras associações congéneres, nomeadamente o estabelecimento de protocolos que visem o desenvolvimento e a resolução de problemas comuns.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 5.º

Associados efetivos

1- Poderão filiar-se na Associação Empresarial de Resende como associados efetivos quaisquer pessoas singulares ou coletivas que tenham atividade comercial ou empresarial, e ainda quaisquer instituições, cujo fim estatutário seja compatível com o da Associação Empresarial de Resende.

2- A admissão dos associados efetivos depende da deliberação da direção.

Artigo 6.º

Associados honorários, beneméritos e cooperantes

1- São associados honorários as pessoas individuais ou coletivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos diretivos ou com eles colaborado, prestando à Associação Empresarial de Resende, serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem merecedores dessa distinção.

2- A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia-geral, mediante proposta dos associados.

3- São associados beneméritos as pessoas individuais ou coletivas que tenham prestado à Associação Empresarial de Resende, ações ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação Empresarial de Resende, e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

4- A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia-geral, mediante proposta da direção.

5- O título de associados cooperante, destina-se a todos aqueles que, não reunindo as condições necessárias à sua admissão como sócios efetivos, participem, por qualquer meio e forma direta ou indireta, na atividade da Associação Empresarial de Resende.

a) São direitos dos associados cooperantes os previstos nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do número 1, artigo 7.º;

- b) São deveres dos associados cooperantes os previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* do número 3 do artigo 7.º;
- c) A admissão dos associados cooperantes depende da deliberação da direção.

Artigo 7.º

Direitos e deveres dos associados

1- São direitos dos associados efetivos:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação Empresarial de Resende considere necessária nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Resende;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia-geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Empresarial de Resende;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Beneficiar de todos os serviços, atividades e apoio da Associação Empresarial de Resende;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da Associação Empresarial de Resende;
- f) Fazerem-se representar pela Associação Empresarial de Resende, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- g) Desistir da sua qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, sem prejuízo de a Associação Empresarial de Resende, exigir a quotização porventura atrasada e anterior à comunicação da demissão;
- h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;
- i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infração.

2- São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Frequentar a sede da Associação Empresarial de Resende, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direção;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito a voto;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realizações dos fins estatutários;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação Empresarial de Resende.

3- São deveres dos associados efetivos:

- a) Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;
- b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Honrar e prestigiar a Associação Empresarial de Resende, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;
- e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da Associação Empresarial de Resende, salvo o direito de recurso;
- f) Fornecer à Associação Empresarial de Resende, as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;
- g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

Artigo 8.º

Admissão e rejeição de associados efetivos

1- A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direção que verificará os requisitos necessários, no prazo de 30 dias após a apresentação.

2- O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade de empresário apresentado pelo interessado na sede ou delegações da Associação Empresarial de Resende, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direção.

3- A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos

motivos previstos nestes estatutos, só se considera efetiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4- As deliberações da admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados.

5- Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efetivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina a interpor no prazo máximo de quinze dias após a comunicação.

6- O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de trinta dias na reunião do conselho de disciplina, convocada para o efeito.

7- A interposição do recurso suspende a deliberação da direção.

8- O pedido para a admissão de associado efetivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, que da Associação Empresarial de Resende, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

Artigo 9.º

Formas de representação

1- Os associados, deverão informar a Associação Empresarial de Resende da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição.

2- A todo o tempo os associados poderão substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes na Associação Empresarial de Resende, ou ao presidente da mesa da assembleia-geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia-geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

3- No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da realização da assembleia, serão os respetivos titulares do voto.

Artigo 10.º

Jóia e quota

1- Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direção, ouvidos o conselho fiscal e ratificado pela assembleia-geral.

2- Poderá a direção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da Associação Empresarial de Resende.

3- A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direção e ratificado pela Assembleia-geral.

4- Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais, os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a Associação Empresarial de Resende;

2- Perdem ainda a qualidade de associados:

a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direção;

b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da Associação Empresarial de Resende; as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;

c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;

d) Os que deixarem de exercer a atividade que legitimou a sua admissão como associado;

e) Aqueles que pratiquem atos contrários aos objetivos da Associação Empresarial de Resende; ou suscetíveis de afetar a sua atuação ou o seu prestígio;

f) Aqueles que não liquidem as suas quotas durante 3 anos.

Artigo 12.º

Sanções

1- Serão consideradas infrações disciplinares as violações aos preceitos legais e estatutários ou regulamentares vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da Associação Empresarial de Resende, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela Associação Empresarial de Resende;

2- As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da Associação Empresarial de Resende, ou ainda, a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais, são passíveis das seguintes punições:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até cinco anos de quotizações;
- c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;
- d) Exclusão.

3- A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4- Nenhuma medida sancionatória será aplicada, sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5- Aos associados será dado um prazo de dez dias úteis, para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda, em sua defesa.

6- Da decisão de aplicação da sanção, poderá o acusado interpor recurso para a assembleia-geral, no prazo de quinze dias úteis, após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7- O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia-geral.

8- As deliberações da assembleia-geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9- Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que, seja provada a acusação proferida.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Órgãos

Artigo 13.º

Órgãos da associação

1- São órgãos da Associação Empresarial de Resende a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2- De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas atas.

Artigo 14.º

Exercício de cargos sociais

1- Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares associadas; quando uma pessoa coletiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um órgão eletivo.

3- O mandato dos titulares dos órgãos eletivos é de quatro anos.

4- Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social, consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

Artigo 15.º

Remunerações

- 1- O exercício de cargos sociais não é remunerado.
- 2- A direção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da Associação Empresarial de Resende, exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direção ou de uma pessoa nomeada para exercer funções executivas.
- 3- Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

SECÇÃO III

Assembleia-geral

Artigo 16.º

Composição

A assembleia-geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

Mesa da assembleia-geral

- 1- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário;
- 2- Compete ao presidente:
 - a) Convocar a assembleia-geral;
 - b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
 - c) Assinar, com os secretários, as atas das reuniões da assembleia-geral;
- 3- Compete aos secretários:
 - a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as atas das reuniões da assembleia-geral;
 - b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

Artigo 18.º

Reuniões da assembleia-geral

- 1- As assembleias-gerais ordinárias terão lugar:
 - a) Até 31 de março de cada ano e destina-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório e contas do exercício findo;
 - b) Até 30 de novembro de cada ano e destina-se exclusivamente à apresentação e aprovação do plano anual de atividades e orçamento para o ano seguinte.
- 2- As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de quatro em quatro anos para eleger os órgãos da Associação Empresarial de Resende, ou no caso de vacatura dos órgãos quando seja necessário.
- 3- As assembleias gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direção ou do conselho fiscal, ou de vinte associados efetivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.
- 4- As assembleias-gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

Artigo 19.º

Convocatórias

- 1- As assembleias serão convocadas mediante envio de correio eletrónico para o endereço eletrónico de cada associado, tal como consta dos registos da Associação Empresarial de Resende, com a antecedência de quinze dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de trinta dias, nunca podendo ser inferior a este.
- 2- Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos;
- 3- A assembleia-geral poderá reunir fora da sede da Associação Empresarial de Resende, sempre que se entenda por conveniente.

Artigo 20.º

Quorum. Maiorias

1- As assembleias-gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia-geral funcionará com qualquer número de associados.

2- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes; a alteração dos estatutos exige, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da Associação Empresarial de Resende e a dissolução da Associação Empresarial de Resende, três quartos do número de todos os associados desta.

3- A cada associado presente corresponde um voto.

Artigo 21.º

Competência da assembleia-geral

1- É da competência da assembleia-geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os atos dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direção em matéria de joia e quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que diretamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção da Associação Empresarial de Resende;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legais ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2- Tratando-se de destituição ou vacatura dos órgãos sociais a assembleia-geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3- No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de cinquenta por cento dos associados efetivos, devendo ainda, estar presentes na referida assembleia, um mínimo de cinquenta por cento dos associados que assinaram a respetiva convocatória.

4- No caso de demissão dos órgãos eletivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

5- Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos eletivos da Associação Empresarial de Resende, se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

Artigo 22.º

Eleições

1- A mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efetivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2- A eleição é feita por escrutínio secreto.

3- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respetiva assembleia são objeto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia-geral.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 23.º

Composição

1- A direção é composta por 5 (cinco) diretores efetivos, sendo que um deles desempenha ainda as funções de presidente.

2- Têm ainda assento, nas reuniões da direção:

- a) Os diretores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os membros suplentes da direção e os membros da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto.
- c) Os diretores das delegações poderão ser membros efetivos da direção.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à direção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a Associação Empresarial de Resende.
- c) Dar execução ao plano anual de atividades da Associação Empresarial de Resende, que vier a ser aprovado pela assembleia-geral;
- d) Gerir os bens da Associação Empresarial de Resende, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência ratificada pela assembleia-geral;
- e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da Associação Empresarial de Resende, e elaborar os regulamentos necessários;
- f) Contratar e despedir o pessoal da Associação Empresarial de Resende e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- g) Elaborar os relatórios e contas anuais da Associação Empresarial de Resende;
- h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da Associação Empresarial de Resende;
- i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;
- j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projetos de planos de atividade e de orçamentos anuais;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;
- l) Representar a Associação Empresarial de Resende, em juízo e fora dele, nos atos diretamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbitrios;
- m) Constituir mandatários nos atos diretamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objetivos comuns;
- o) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como, decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas coletivas cujos fins se relacionem com os objetivos da Associação Empresarial de Resende;
- p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;
- q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- r) Em geral, praticar tudo o que for julgado por conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação Empresarial de Resende;
- s) Elaborar e aprovar o seu regulamento;
- t) Proceder à elaboração de inventário anual.

2- Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direção o exercício das funções que a assembleia-geral nela delegue por deliberação expressa.

Artigo 25.º

Funcionamento orgânico

1- As tarefas e competências dos diretores, salvo decisão interna do foro da direção eleita, que as poderá ajustar ou complementar, serão estatutariamente subdivididas em cinco pelouros de responsabilidade individual, que cobrirão cada uma das seguintes áreas:

- a) Direção-geral, planeamento estratégico e políticas de atuação;
- b) Área financeira e administrativa;
- c) Gestão do património, pessoal e funcionamento interno;
- d) Associativismo, eventos e projetos de dinamização;
- e) Representação externa, planeamento e contencioso.

2- Caberá ao presidente assumir as tarefas inerentes à alínea a) do artigo anterior, e coordenar o desempenho dos vários pelouros atribuídos a cada um dos diretores.

3- A distribuição de pelouros é obrigatória e ocorrerá na primeira reunião após a tomada de posse de nova direção, sendo prerrogativa exclusiva do presidente.

Artigo 26.º

Reuniões e deliberações

1- A direção da Associação Empresarial de Resende, reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações da direção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efetivos.

3- Poderá a direção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

Artigo 27.º

Forma de vinculação da Associação Empresarial de Resende

1- Para obrigar a Associação Empresarial de Resende, em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros efetivos da direção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou de um dos vice-presidentes da direção.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

Artigo 29.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a atividade da direção e da assembleia-geral;
- b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da Associação Empresarial de Resende;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas a submeter à assembleia-geral;
- d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou direção;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

Artigo 30.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

1- Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação Empresarial de Resende.

Artigo 31.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre, e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direção ou a pedido da mesa da assembleia-geral.

2- A direção e mesa da assembleia-geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo, no entanto, direito a voto.

3- O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Conselho de disciplina

Artigo 32.º

Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direção, o presidente da assembleia-geral e o presidente do conselho fiscal.

Artigo 33.º

Competência

1- Compete ao conselho de disciplina:

- a) Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direção;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos;
- c) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

Artigo 34.º

Reuniões

O conselho de disciplina reunirá extraordinariamente por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia-geral ou nos termos dos artigos 8.º e 12.º

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 35.º

Receitas

1- Constituem receitas da Associação Empresarial de Resende;

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As taxas estabelecidas pela direção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou legados atribuídos à Associação Empresarial de Resende;
- e) Participações sociais e outras receitas que derivem direta ou indiretamente da participação da Associação Empresarial de Resende, na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas coletivas;
- f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à Associação Empresarial de Resende, por pessoas de direito privado ou público;
- g) Quaisquer outras regalias legítimas.

Artigo 36.º

Despesas

1- Constituem despesas da Associação Empresarial de Resende:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à Associação Empresarial de Resende ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;
- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

CAPÍTULO V

Organizações especiais

Artigo 37.º

Formas especiais de organização

1- No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a Associação Empresarial de Resende, promover o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais, promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2- A Associação Empresarial de Resende, poderá ainda, representar outras associações de objeto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia-geral, sob proposta da direção; poderá ser ainda decidido de igual forma a fusão entre a Associação Empresarial de Resende e outras associações de objeto e fins semelhantes, sendo para tanto necessário a aprovação, mediante proposta da direção, por parte de três quartos dos associados presentes na reunião da assembleia-geral.

Artigo 38.º

Outras formas de organização

1- A título de prossecução do objeto e fins da Associação Empresarial de Resende poderá a direção criar outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;
- c) Conselhos de atividade setoriais;
- d) Seções e delegações;
- e) Quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a Associação Empresarial de Resende.

2- Estas formas de organização de caráter permanente ou temporário, destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de atividade representados pela Associação Empresarial de Resende.

3- Poderá a direção delegar competências nestas organizações implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da Associação Empresarial de Resende, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direção da Associação Empresarial de Resende.

4- Deverá a direção da Associação Empresarial de Resende, proceder à regulamentação destas organizações.

Artigo 39.º

Delegações

1- Poderá a assembleia-geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direção.

2- Cada delegação será coordenada por três associados da respetiva área designados pela direção, no espaço de trinta dias depois de eleita.

3- Poderá a direção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

4- Salvo o disposto no número anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros eletivos da direção.

5- Os associados que coordenam a delegação designarão de entre si, aquele que será o diretor da delegação, o diretor adjunto da delegação e o secretário da delegação.

6- O diretor da delegação terá assento nas reuniões da direção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

7- A direção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia-geral.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Organização interna

A direção da Associação Empresarial de Resende, elaborará um regulamento de forma a definir a organização interna da Associação Empresarial de Resende.

Artigo 41.º

Liquidação da Associação Empresarial de Resende

A assembleia-geral que votar a dissolução da Associação Empresarial de Resende, designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação da Associação Empresarial de Resende e determinará o destino a dar ao património disponível.

Artigo 42.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 43.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia-geral.

Registado em 20 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 157, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ATTIMA - Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins - Cancelamento

Por sentença proferida em 5 de fevereiro de 2024 e transitada em julgado em 20 de março de 2024, no âmbito do Processo n.º 9813/23.4T8SNT, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Oeste - Juízo do Trabalho de Sintra - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra a ATTIMA - Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 29 de outubro de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ATTIMA - Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins, efetuado em 14 de dezembro de 2001 com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Designação	Representante
Presidente	MAF Serviços, L. ^{da}	Miguel José Valente Fernandes
Diretor financeiro	José Ferreira da Costa Batista	José Ferreira da Costa Batista
Vice-presidente artístico	José Beja, Cabeleireiro, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	José Manuel Pimenta Vaz Beja
Vice-presidente para a formação profissional	Visionhair, Unipessoal, L. ^{da}	Rui Miguel Ribeiro Pais
Vice-presidente administrativo	Lauren Jasão, Cabeleireiros, L. ^{da}	Lourença da Luz Domingos Grilo Ferreira
Vice-presidente administrativo	Natalina Jesus Matias Torres Barreto Marques	Natalina de Jesus Matias Barreto Torres Marques
Vice-presidente setor masculino	Mário Rui Inácio Garrido	Mário Rui Inácio Garrido

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Hugo Rocha da Torre Assoreira, em representação de Farmácia Central de Torre & Filha, L.^{da}

Vice-presidente - André Jorge Morais Gonçalves, em representação de Morais & Gonçalves, L.^{da} - Ourivesaria Plácido.

Vice-presidente - Maria Cláudia de Faria Ramalho da Silva Gonçalves, em representação de Cláudia Mesquita, Ramalho & Rodrigues, L.^{da} - CC DentalClinic.

Tesoureiro - Hugo Sérgio Pereira Balsemão, em representação de CHP - Consultoria Hugo & Pedro, L.^{da}

Secretário - Rui Alexandre Bento Fonseca, em representação de SUPERAVES - Supermercados, L.^{da}

Vogal - Tiago Filipe Carneiro Silva, em representação de Grandes Planos, SA.

Vogal - Ricardo Jorge da Costa Ferreira, em representação de Siena - Comércio Internacional, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares - FIPA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel Tomás Henriques, Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM).

Vice-presidente - Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa, Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM.

Vice-presidente - Miguel José Pires Jacinto de Mira, Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM).

Vogal - Rui Miguel Carneiro de Matos, Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA).

Vogal - António José Martins Saraiva Landeiro Isidoro, Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA.

Vogal - Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

Vogal - Márcio Paulo da Rocha Cruz, Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB.

Vogal - Gonçalo Maria Salvado Coxito Granado, NESTLÉ PORTUGAL, Unipessoal, L.^{da}

Vogal - Duarte Nunes Ferreira Lopes Pinto, Sumol + Compal, Marcas, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Paulo Jorge da Cruz Moreira.

Empresa: Dolmu Arquitectura e Engenharia, Unipessoal L.^{da}

Vice-presidente - Pedro Luís Rodrigues Fragoso.

Empresa: Pedro Luís Rodrigues Fragoso.

Tesoureiro - Paulo Jorge Fernandes Pinto.

Empresa: Paulo Jorge Fernandes Pinto.

Secretário - João Paulo Marques Dias.

Empresa: A. J. Dias - Transportes, L.^{da}

Secretário - Orlanda Marques da Rocha Ribeiro.

Empresa: Rocha Ribeiro Soluções Empresariais, L.^{da}

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Probar - Indústria Alimentar, SA, representada pelo Dr. Carlos Jorge Tomás Ruivo.

Vice-presidente - Nobre Alimentação, L.^{da}, representada pelo Dr. Rui Miguel Martins da Silva.

Vice-presidente - Raporal SA, representada pelo Sr. Mário Guarda de Sousa.

Tesoureiro - Iguarivarius, SA, representada pelo Dr. João Carlos de Oliveira Rosa.

Vogal - Carmonti - Indústria de Carnes do Montijo, SA, representada pelo Sr. José Manuel Carvalho Ferreira.

Vogal - Valsabor, SA, representada pelo Sr. Fernando Paulo Brás Vicente.

Vogal - Primor, Charcutaria Prima SA, representada pelo Sr. Pedro Joaquim de Sousa Moreira Pinto.

Vogal - Incarpo - Indústria e Comércio de Carnes, SA, representada pelo Dr. José Luís Rodrigues Jacinto.

Vogal - Seara, SA, representada pelo Dr. Fernando Gaudêncio Barroso de Oliveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - P2i - Sistemas de Proteção Contra Incêndios, L.^{da}
Representante: Paula Alexandra Mesquita Franco Carvalho.

Vice-presidente - ERTECNA - Empresa de Revestimentos Técnicos, L.^{da}
Representante: Carla Margarida Ascenso Romão.

Vice-presidente - NSC - Soluções de Segurança, L.^{da}
Representante: Ilídio António Araújo Costa Pinto.

Diretor efetivo - Cláudia Sofia Pereira Rodrigues Dias.

Diretor suplente - Siemens, SA.
Representante: Rui Manuel da Costa Gramunha Rodrigues.

Diretor suplente - France Air Portugal, L.^{da}
Representante: Ricardo Jorge da Silva Rodrigues.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Dr.^a Maria de Fátima Portulez, em representação da Iberlim - Higiene e Sustentabilidade Ambiental, SA.

Vogal - Dr.^a Inês Alvorão, em representação da Samsic Portugal - Facility Services, SA.

Vogal - Dr. Daniel Oliveira, em representação da Rentokil Initial Portugal - Serviços de Proteção Ambiental, L.^{da}

Vogal - Eng.^o Bruno Moreira, em representação da Clece, SA.

Vogal - Sr. Fernando Santos, em representação da SGL - Corporate Facility Services, SA.

Vogal - Sr. Vítor Rodrigues, em representação da Derichebourg Facility Services, SA.

Vogal - Dr. Marco Pinto, em representação da Eulen, SA, Sucursal em Portugal.

Suplente - Eng.^o João Umbelino, em representação da Serlima Clean - Serviços de Limpeza, SA.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) -
Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Unicer Águas, Sociedade Anónima, representada por Nuno Ramiro da Fonte Fernandes Salgado Bernardo.

Vice-presidente - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Maria Velho Cabral Moura de Oliveira.

Vogal - Águas do Fastio - Comércio e Engarrafamento de Águas Minerais, Sociedade Anónima, representada por Benito Perez Perez.

Vogal - Sumol + Compal Marcas, Sociedade Anónima, representada por António Augusto dos Santos Casanova Pinto.

Vogal - Empresa Central Serrana de Águas, Sociedade Anónima, representada por Manuel Gonçalo Sequeira Torres Couto.

Vogal - Águas das Caldas de Penacova, Sociedade Anónima, representada por João Manuel Almeida Barbosa.

Vogal - Empresa das Águas do Vimeiro, Sociedade Anónima, representada por Diogo Luís Ramos de Abreu.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML - Constituição**

Estatutos aprovados em 17 de abril de 2024.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, com sede social no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, freguesia da Misericórdia, concelho de Lisboa, ao abrigo do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e das leis em vigor, nas quais estipulam a criação de comissões de trabalhadores na vida da instituição, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores (CT).

A CT da SCML assume total independência face à entidade empregadora, ao Estado, aos partidos e associações políticas, às confissões religiosas, às associações sindicais, e, em geral, a qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores. Através de uma participação democrática e construtiva na gestão da SCML, a CT visa a defesa e valorização dos trabalhadores da SCML.

Os presentes estatutos foram elaborados em harmonia e respeito pela lei em vigor, que se aplica a todos os casos omissos.

CAPÍTULO I**Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores, doravante designada por CT, da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML.

2- O coletivo dos trabalhadores da SCML é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a instituição, entre os quais o contrato individual de trabalho e contrato em funções públicas.

3- O coletivo dos trabalhadores da SCML organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da instituição a todos os níveis.

Artigo 2.º**Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em

geral, e da intervenção democrática na vida da SCML, visando o reforço da unidade dos trabalhadores, a sua mobilização para a luta pelos seus direitos, assim como o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, enquanto elemento principal para a prestação dos serviços da instituição, no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social para o desenvolvimento sustentável e resiliente de uma instituição secular e para o cumprimento dos fins estatutários da SCML.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 4.º

Constituição

A assembleia geral de trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação pelo coletivo de trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da SCML.

Artigo 5.º

Competências

São competências da AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- e) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem na convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes na ordem de trabalhos aprovada.

Artigo 6.º

Convocação

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da SCML, mediante requerimento por escrito apresentado à comissão de trabalhadores, fundamentando a necessidade da convocação, com indicação da ordem de trabalhos e subscrito por todos os proponentes;
- c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da SCML, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

Prazos e formalidades da convocatória

- 1- A AGT será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais

adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela SCML.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a CT deve fixar a AGT, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Tipo, data e hora de reunião;

b) Forma de realização, se presencial identificar o local ou se por videoconferência referir o endereço eletrónico;

c) Número de presenças de trabalhadores necessário para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 10.º destes estatutos;

d) Ordem de trabalhos da AGT.

4- São locais adequados para efeitos do número 1 os destinados à afixação de anúncios ou propaganda ou, no caso de estes não existirem, os locais mais frequentados pelos trabalhadores.

5- A CT deve comunicar à mesa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral de trabalhadores

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, preferencialmente no mês de fevereiro, para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT;

c) Apreciação de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

3- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, nos seguintes pressupostos:

a) As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

b) A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

4- Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 7, quando as reuniões forem presenciais.

Artigo 9.º

Mesa da AGT e suas competências

1- A mesa da AGT é constituída por três membros da CT, eleitos por escrutínio secreto na reunião da CT que antecede a realização da AGT, apenas para essa reunião. O membro mais votado é o presidente da mesa da AGT e os 2.º e 3.º mais votados os secretários.

2- Ao presidente da mesa compete:

a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;

b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;

c) Coordenar as intervenções de modo a que não se repitam assuntos anteriormente abordados;

d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores da AGT.

3- Aos secretários compete:

a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que lhe for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AGT;

d) Servir de escrutinador no caso de votações;

e) Redigir as atas da AGT.

Artigo 10.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, 100

trabalhadores da SCML, ou trinta minutos mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, com exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação desde que mencionadas na convocatória.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza e sede da CT

1- A comissão de trabalhadores (CT) da SCML é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT agirá com total independência da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores da SCML.

4- A CT tem a sua sede de funcionamento na sede social da SCML situada no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, freguesia da Misericórdia, concelho de Lisboa.

Artigo 13.º

Competências e direitos

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços da instituição;
- d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da SCML, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;

- f)* Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- g)* Propor à mesa da SCML a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- h)* Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- i)* Gerir ou participar na gestão das obras sociais da SCML de apoio aos seus trabalhadores e reformados;
- j)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- k)* Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da SCML.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da SCML e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes da SCML sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da SCML e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da SCML, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da instituição nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 15.º

Deveres

1- São deveres da CT, designadamente:

- a)* Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- b)* Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c)* Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d)* Exigir da SCML, da mesa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e)* Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadoras;
- f)* Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com os órgãos de gestão e da SCML, as organizações sindicais dos trabalhadores da SCML, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g)* Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, promover a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração e de todas as discriminações.

2- A CT não pode prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores e deve ser sempre exercida em cooperação com os sindicatos representativos dos trabalhadores da SCML e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de administração da SCML

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a mesa da SCML, órgão de administração da instituição, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela mesa da SCML, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- Sem prejuízo do referido nos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão dos hospitais, departamentos e serviços autónomos da SCML, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de administração da instituição, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a mesa da SCML abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Relatório de atividades;
- c) Criação, alteração e/ou extinção de regulamentos internos;
- d) Organização dos serviços e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- e) Situação de aprovisionamento;
- f) Previsão, volume e administração de receitas;
- g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- h) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- i) Modalidades de financiamento;
- j) Encargos fiscais e parafiscais;
- k) Projetos de alteração do objeto fins e atribuições, do capital social, de reconversão da atividade da instituição e constituição e participação em entidades societárias e ou institucionais.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à mesa da SCML, órgão de administração da instituição.

5- Nos termos da lei, o órgão de administração da instituição deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da instituição:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- d) Elaboração de regulamentos internos da SCML;
- e) Mudança de local de actividade da SCML ou de estabelecimentos;
- f) Encerramento de estabelecimentos;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da instituição, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da SCML;
- i) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da SCML;
- j) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da SCML;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento coletivo;
- m) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela mesa, órgão de administração da instituição, e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números anteriores sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Reorganização e reestruturação da instituição

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação da SCML.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da instituição ou das entidades competentes.

Artigo 21.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 22.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

Artigo 23.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da SCML na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos assim requirem têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Assembleias gerais de trabalhadores e reuniões

1- A comissão de trabalhadores podem convocar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

4- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da SCML, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 26.º

Ação no interior da instituição

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

Artigo 27.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 28.º

Instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da SCML, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelo órgão de administração da instituição.

Artigo 29.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de administração da instituição, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

– Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

Artigo 31.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Proteção legal

1- Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador da instituição pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 35.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Composição

1- A CT é composta por 11 membros efetivos.

2- Em caso de substituição, renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, a assembleia geral de trabalhadores elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização da AGT.

Artigo 37.º

Duração do mandato

1- O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa é de quatro anos, sendo permitido mandatos sucessivos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 38.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 36.º

Artigo 39.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 40.º

Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 36.º

Artigo 41.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 42.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, composto por um coordenador e dois secretários.

2- O secretariado é eleito, por voto secreto, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- O membro da CT com maior número de votos é o coordenador da comissão de trabalhadores da SCML.

4- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

5- Em situação de empate o coordenador tem voto de qualidade.

6- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;

c) Promover as reuniões com a mesa da SCML, ou com o provedor(a);

d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;

f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

7- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinadores no caso das votações;

d) Redigir as atas da CT.

Artigo 43.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês, convocada pelo secretariado que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções, com antecedência mínima de 5 dias.

2- A CT reúne extraordinariamente, sempre que ocorram motivos que o justifiquem, com prévia indicação da ordem de trabalhos e antecedência mínima de 5 dias, por:

a) Requerimento do secretariado;

b) Pelo menos um terço dos membros da CT.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 45.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da SCML, definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 46.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- A votação pode ser efetuado por plataforma eletrónica própria para o efeito, desde que independente e autónoma da CT e órgãos da SCML e salvguarde os princípios gerais sobre o voto especificado no ponto 1 deste artigo.
- 3- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral, aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, que cupram as suas funções em teletrabalho, o seu turno não seja abrangido pelo horário de votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de aplicação informática adequada.

Artigo 47.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.
- 2- A CE é composta por:
 - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.
- 5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 2, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 48.º

Caderno eleitoral

- 1- A mesa da SCML deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, também em formato digital, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na instituição e seus estabelecimentos em locais

apropriados, nomeadamente através da *intranet*.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da SCML à data da convocação da votação, agrupados por estabelecimento ou por estabelecimentos localizados na mesma morada, organizados por ordem alfabética, com o respectivo número mecanográfico.

3- No caso de votação por plataforma eletrónica será necessário no caderno eleitoral a disponibilização do endereço de correio eletrónico profissional dos trabalhadores.

Artigo 49.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto ou difundida pelos meios eletrónicos adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de administração da instituição, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, entregue por protocolo ou correio eletrónico.

Artigo 50.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da instituição.

Artigo 51.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- Cada lista concorrente apresentará a lista de suplentes, no mínimo 4, até um máximo de 7 elementos.

7- As listas deverão, obrigatoriamente, ser acompanhadas do programa de ação.

8- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 52.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 53.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica as candidaturas aceites, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 49.º ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores, de modo a garantir a maior divulgação.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 54.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 55.º

Local e horário da votação

1- O local e horário da votação é definido pela comissão eleitoral.

2- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as mesas de voto localizadas nos locais de trabalho e estabelecimentos.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

4- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

5- Não é admitido o voto por procuração.

6- A votação pode processar-se por plataforma eletrónica e nesta situação deverá ser assegurado modo de votação presencial ou por correspondência para os trabalhadores que não disponham de endereço de correio eletrónico profissional.

Artigo 56.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores poderá haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- A localização das mesas de voto será determinada pela comissão eleitoral considerando o número e localização dos estabelecimentos.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos onde não é estipulada uma mesa de voto podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 5 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

Artigo 57.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais e um membro suplente para o caso de necessidade de substituição de algum dos membros efetivos, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 58.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular, com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- No boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.
- 5- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 6- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência e que tal tenham requerido

Artigo 59.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.
- 3- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.
- 4- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o eleitor recebe o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 5- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 6- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.
- 7- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas ou estabelecimentos que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 60.º

Votação por correspondência

- 1- Os trabalhadores que no dia da eleição se encontrem na condição do número 2 do artigo 46.º do presente regulamento, poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:
 - a) Para o devido efeito, deverão ser solicitados os boletins de voto ao coordenador da comissão eleitoral, com a antecedência mínima de 8 dias;
 - b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número de trabalhador, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto e um envelope em branco.
- 2- Os votos por correspondência são rececionados pela CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação, sob pena de não serem aceites.
- 3- A remessa é feita por carta, com o envelope personalizado com indicação de nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral e só por esta pode ser aberta.
- 4- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o no envelope em branco, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência».
- 5- Este envelope é por sua vez introduzido no envelope personalizado que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do cartão de trabalhador.
- 6- Na mesa de voto central, onde são descarregados os votos por correspondência, os vogais procedem à abertura do envelope exterior, registam em seguida no registo de presenças o nome de trabalhador e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de seguida o insere fechado na urna.

Artigo 61.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:
 - a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 60.º e em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 62.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2 anterior.
- 5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 63.º

Publicidade

- 1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da SCML e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar e é publicitado por meios digitais.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
 - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 64.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da instituição.
- 5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 65.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da SCML.

- 2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da SCML.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão na assembleia geral de trabalhadores.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 66.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 67.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

Artigo 68.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, com sede na Rua Conde da Boavista, n.º 16, em Beja, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário (e);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da CT;

- b) Aprovar os estatutos da CT e as suas posteriores alterações;
- c) Eleger e destituir a CT ou alguns dos seus membros;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT; (ou)
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a:
 - a) Constituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Aprovação dos estatutos e respetivas alterações;
 - c) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da CT

1- Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na respetiva empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração ou quando a sua área de intervenção operacional seja alargada, ou quando a sua figura jurídica fosse alterada;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de receitas e despesas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes mensais e acordos contabilísticos executados com outras entidades;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT deve obrigatoriamente:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido diretamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores tem:

a) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

A CT goza, ainda dos seguintes direitos, em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de vinte cinco horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 35 horas mensais.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

A CT é independente do órgão de gestão da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade que une todas as organizações dos trabalhadores nos mesmos objetivos fundamentais.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial, a prevista nos artigos 408.º a 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

- 1- A CT é composta por 3 (três) elementos, conforme o artigo 417.º alínea *b*), do Código do Trabalho.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral nos termos dos estatutos a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º número 2.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.
- 2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 46.º

Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o património existente à data reverterá a favor da EMAS, sob a condição de ser utilizado em prol dos trabalhadores.

Artigo 47.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

II

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

O voto é direto e secreto.

É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída no mínimo por três trabalhadores, um dos quais será presidente. A designação dos elementos para a CE poderá ser feita pela comissão de trabalhadores, com a deliberação efetuado de acordo com o número 43 dos seus estatutos, ou pelo plenário de trabalhadores com a deliberação por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

Compete à comissão eleitoral:

- Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
- Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respetivo horário de funcionamento;
- Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- Apreciar e julgar as reclamações;
- Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respetiva distribuição pelos locais usuais de afixação de

documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Duração de mandato da comissão eleitoral será durante o acto eleitoral, onde cessa as suas funções com a publicação dos finais da eleição para a qual foi constituída.

Regras de funcionamento:

- Para que a comissão eleitoral reúna validamente, deve o número de membros presentes ser no mínimo de 75 % do total;
- Para que as deliberações tenham validade, deverão ser aprovadas pela maioria dos presentes.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de cinco dias úteis após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

A convocatória mencionará expressamente a data, horário, local e objeto da votação.

A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 6.º

Candidaturas

Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

As listas devem discriminar os nomes completos, os números dos bilhetes de identidade ou cartão cidadão e respetivas datas de emissão e os locais de trabalho, de 3 membros efetivos e de, pelo menos, 1 suplente, no máximo de 3.

As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

As irregularidades detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 24 horas a contar da respetiva notificação.

As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, a aceitação de candidatura.

As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 10.º

Local e horário da votação

A votação para a eleição da comissão de trabalhadores e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 11.º

Laboração contínua e horários diferenciados

A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 12.º

Mesas de voto

Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário a votar por correspondência.

Artigo 13.º

Composição das mesas de voto

As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 14.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade iniciar-se dentro do horário previsto.

A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 15.º

Acto eleitoral

Compete a cada mesa de voto dirigir os respetivos trabalhos do acto eleitoral.

Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respetiva mesa.

A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 16.º

Votação por correspondência

Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 17.º

Significado dos votos

Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

– No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

– No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 18.º

Abertura das urnas e apuramento

A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

A CT só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 20.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 21.º

Destituição da CT

A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

A deliberação é precedida de discussão em plenário.

No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 22.º

Aprovação e alteração dos estatutos

À aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

Artigo 23.º

Outras deliberações por voto secreto

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 28 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 e 15 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Cândido Miguel Ferreira Silva.
Luís Manuel Sequeira Reis Souto e Castro.
Nelson Nuno Reis Amorim Pires.
Nuno Manuel Ribeiro Costa.
Sandra Cristina Simões Ferreira.
Carlos Alberto da Silva Maio.
Ana Carolina Cardoso Eulálio.

Registado em 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 março de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho.

José Rafael Ferreira de Azevedo Barata.

Vítor Manuel dos Santos Pereira.

Michele Aniceto Vicente.

João Paulo Cardoso Dias.

Irene Maria Raposo de Azevedo Canaveira.

Virgílio António Seixas da Costa.

Diogo Chetelat Forjaz.

Pedro Miguel de Sousa Gomes.

Sabrina Pereira Vida Larga.

Rui Miguel Veiga Nunes.

Registado em 22 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Greif Portugal, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de abril 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Gonçalves.

Samuel Carriço.

Suplente:

Pedro Silvestre.

Registado em 22 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Petrogal, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 7 e 8 de maio de 2024 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
Ricardo Jorge Martins Pires.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Ricardo Filipe Pardelinha Mendes.
Fábio Manuel Leite Pereira.
Daniel Filipe Pais Lourenço.
Hugo Alexandre Panoias Rodrigues Alves Almeida.
Paulo Augusto Bastos Moura.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Paulo Bruno Silva Mendes Janeiro.

Suplentes:

Rui Miguel Flores Faria.
Rui Miguel Barros Santos Miranda do Nascimento.
José Carlos de Carvalho Patrício.
Artur Jorge de Sousa Marrão Rocha.
Carlos Miguel Moreira Cunha.
Sérgio Miguel Vinha Charrua.
Solange Renata Serra Parreira.
Joaquim António Ramos Marques.

Subcomissões de trabalhadores

Zona Norte

Efetivos:

Ricardo Filipe Pardelinha Mendes Carlos Cunha.
Rui Miguel Barros Santos Miranda do Nascimento.
Paulo Augusto Bastos Moura.

Suplentes:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
Joaquim Augusto Gois Alves.

Lisboa serviços

Efetivos:

Sérgio Miguel Vinha Charrua.
José Carlos de Carvalho Patrício.
Joaquim António Ramos Marques.

Suplentes:

Maria Manuela Rosário Simões Santos.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Refinaria de Sines

Efetivos:

Ricardo Jorge Martins Pires.
Vasco Miguel Fernandes Pacheco.
Tiago Jorge Pereira Lourenço dos Santos.
Filipa Carneiro Marques da Silva.
Fábio Daniel de Figueira Pereira.

Suplentes:

João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Ricardo André Gonçalves.
Gonçalo Figueirinhas.
Artur Jorge de Sousa Marrão Rocha.
Rui Miguel Flores Faria.

Registado em 22 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL, realizada em 2 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2024.

Efetivo:

Rui Manuel Campos Oliveira.

Suplente:

Mónica Paula Ribeiro Pinto de Almeida.

Registado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DISMED - Transporte de Mercadorias, SA, realizada em 2 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Hugo João Sampaio Pereira Ribeiro.
Telmo Manuel Dias Pires Lopes.

Suplentes:

José Carlos L. Silva.
José Carlos Araújo Fernandes da Costa.

Registado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Garagem Bocage, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Garagem Bocage, L.^{da}, realizada em 20 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

Efetivos:

Bruno Alexandre Marques Feiteira.
Luís Filipe Berto de Oliveira.

Suplentes:

Ilídio Manuel Rodrigues Pereira.
Paulo Jorge Coelho dos Anjos.

Registado em 23 maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA, realizada em 2 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Lúcia Faria.
Miguel Barata.
Aurora Sousa.

Suplentes:

Tiago Vieira.
Patrícia Lamega.
Ana Correia.

Registado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA, realizada em 2 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2024.

Efetiva:

Catarina Querido.

Suplente:

Ana Rita Martino.

Registado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 29, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Tesco - Componentes para Automóveis, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tesco - Componentes para Automóveis, L.^{da}, realizada em 29 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Patrícia Alexandra Azevedo Sousa.

Cátia Filipa Maia Araújo.

Maria de Fátima Maia Barroso.

Suplentes:

Graça Maria Martinho Mendes.

Marisa Isabel Santos Duarte.

Sónia Maria dos Santos Barbosa.

Registado em 23 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 166 do livro n.º 1.