

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vera Cruz e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 56/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mora e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 31
- Aviso n.º 5/2024 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015 entre a Freguesia de Campo de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 44

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras 54
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro..... 56
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)..... 58

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 60
- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outra 85

– Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	88
– Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	121
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Retificação	124

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração	125
--	-----

II – DIREÇÃO:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição	126
– Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição	127
– Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Eleição	128
– Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Eleição	129

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA - Constituição	130
– Nova DS Smith Embalagem, SA - Alteração	146

II – ELEIÇÕES:

– Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA - Eleição	147
– Nova DS Smith Embalagem, SA - Eleição	148
– EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA - Eleição	150
– Associação Musical das Beiras - Eleição	151

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– LAUAK Portugal, SA - Convocatória	152
---	-----

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L. ^{da} - Eleição	153
---	-----

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 54/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vera Cruz 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 Juntas de freguesia 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 Vera Cruz 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 Vera Cruz, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 4 (quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 042/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 8 de maio de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada contínua pode ser 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 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

2- Os trabalhadores que detenham uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho, beneficiarão de um acréscimo, conferido em função da idade, tendo direito ao seguinte período de férias:

- 25 dias úteis até aos 38 anos de idade, inclusive;
- 26 dias úteis a partir dos 39 anos de idade;
- 27 dias úteis, a partir dos 49 anos de idade;
- 28 dias úteis, a partir dos 59 anos de idade;

3- A idade relevante a considerar é a que se completar até ao final do ano em que se vencem as férias.

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

5- Os acréscimos ao período de férias, previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando 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 3, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.^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 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vera Cruz, 29 de fevereiro 2024.

Pela Freguesia de Vera Cruz:

Sr. *Nelson Manuel Fernandes Miranda*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Vera Cruz.

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

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

Depositado em 28 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 35/2024, a fl. 66 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Mora, 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.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

Paula Cristina Calado Chuço, Presidente da Câmara Municipal, em representação do Município de Mora;

Pela associação sindical

Mariana Gertrudes Freira Recto e João Carlos Pardal Fernandes, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Mora, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.^a Série do Diário da República e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

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 do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, 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, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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 semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário rígido; aplicando-se o previsto na cláusula 7.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 13.^a.

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

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

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

a) Trabalhadores na carreira de Assistentes Operacionais:

- Período da manhã: das 8h00 às 12h00;
- Período da tarde: das 13h00 às 16h00;

b) Restantes trabalhadores:

- Período da manhã: das 9h00 às 12h30;
- Período da tarde: das 14h00 às 17h30.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00
- tarde: das 14h00 às 16h00;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h00;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

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

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

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho,

mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

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

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina 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.

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

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 e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

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 rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

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

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com

uma duração não inferior a 24 horas.

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

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- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

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 no seu local 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 12h00 e as 14h00;

b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

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 Câmara deve 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 troca 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 00h00 às 24h00).

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, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, 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 Câmara 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.

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 12.^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 o disposto na legislação.

Cláusula 13.^a

Horários específicos

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

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

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

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

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

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 6.ª do presente Acordo.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste, preferencialmente, a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário 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.

5- 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 os intervalos de descanso.

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

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

8- O trabalhador isento de horário de trabalho que por acordo opte pelas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º, tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos afixados por lei.

Cláusula 15.ª

Meia jornada

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Trabalho noturno

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

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

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^a**Interrupções ocasionais**

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 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 do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

Cláusula 18.^a**Trabalho suplementar**

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

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

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- 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.

8- 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.

Cláusula 19.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;

Cláusula 20.^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 art.º 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 21.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho.

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 22.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 *email* ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 23.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 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 2021;

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo

remuneratório no subsídio de férias.

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

8- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutra sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo de 1 dia de férias, que é acumulável com outros dias de férias a que tenha direito e considera-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

a) Acresce mais 1 dia útil de férias ao completar 59 anos de idade.

9- 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.

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

Cláusula 24.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

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

Cláusula 25.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 27.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 28.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições FinaisCláusula 29.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

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

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

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

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

Cláusula 30.^a**Participação dos trabalhadores**

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 31.^a

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Mora, 23 de novembro de 2023.

Pelo empregador público:

Paula Cristina Calado Chuço, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Mora.

Pela associação sindical:

Mariana Gertrudes Freira Recto, na qualidade de mandatária e membro da direcção do STFPSSRA.

João Carlos Pardal Fernandes, na qualidade de mandatário e membro da direcção do STFPSSRA.

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 55/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 56/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mora e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

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

Considerando que a Câmara Municipal de Mora está empenhada 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 da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, 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:

O Empregador Público:

Paula Cristina Calado Chuço, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mora.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro e Maria Cristina dos Santos Dias, na qualidade de Secretário Nacional e Secretário Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Câmara Municipal de Mora, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que 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, adiante 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 ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3- Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

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

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 13.^a

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, assegurando a compatibilização da vida familiar com a profissional.

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado; ou

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 20 horas.

9- Nas 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.

10- 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.

11- Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

12- Todos os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim-de-semana, têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho.

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

Cláusula 4.^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) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos.

2- Sem prejuízo da aplicação de qualquer uma das modalidades de horário previstas no número acima, a modalidade de horário de trabalho normalmente praticada na Câmara Municipal de Mora é o horário rígido, aplicando-se o previsto na clausula 6^a do presente acordo.

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea e) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea g) da LTFP.

Cláusula 6.^a**Horários rígidos**

Horários rígidos são a modalidade de horários 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, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã – das 09h00 às 12h30; Período da tarde – das 14h00 às 17h30, para o setor administrativo;
- b) Período da manhã – das 08h00 às 12h00; Período da tarde – das 13h00 às 16h00, para o setor operacional.

Cláusula 7.^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, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

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, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas com a mesma ou outra modalidade de horário.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, sem prejuízo da jornada contínua;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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, a justificar, ou a compensar no mês seguinte, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, a utilizar no mês seguinte, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, sem prejuízo da jornada contínua, e nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

Cláusula 8.^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 em 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 9.^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, e sem possibilidade de opção, 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.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

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

Cláusula 10.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^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 trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada continua.

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

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

5- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos uma vez por mês.

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

7- 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.

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.00 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que por motivos justificados e acordados com o trabalhador e/ou associação sindical outorgante do presente acordo, não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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.

12- 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).

13- 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 Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer

a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- 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.

15- 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 que não têm que ser seguidos.

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

17- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

- 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.

18- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) carreira de assistente técnico;
- b) carreira de assistente operacional;
- c) carreira de técnico superior, nas atividades de proteção civil, atividades de realização de eventos e espetáculos e nas atividades de apoio aos Gabinetes de Apoio aos Eleitos, apoio ao funcionamento dos órgãos autárquicos e outras atividades que por interesse ou necessidade dos Serviços se justifiquem.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho.

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

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

5- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 13.^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 o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

2- A isenção de horário de trabalho, preferencialmente, deve 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 suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem

como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

5- O trabalhador isento de horário de trabalho que por acordo opte pelas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º, tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei.

Cláusula 14.ª

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

5- A prestação de trabalho suplementar confere sempre ao trabalhador o direito aos acréscimos remuneratórios previstos na legislação em vigor.

6- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

7- A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

8- Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

2- O limite fixado no n.º anterior da presente cláusula, 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 16.ª

Interrupção Ocasional

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

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

2- As interrupções ocasionais só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

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

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 18.^a**Férias**

1- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

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

Cláusula 19.^a**Acréscimo de Férias pelo Desempenho**

1- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 18.^a do presente acordo.

2- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros dias de férias a que tenha direito, e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

a) Acresce mais 1 dia útil de férias ao completar 59 anos de idade.

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 2 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

4- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado nas regras para o acréscimo dos dias de férias enunciadas nos números 1 e 2 da presente cláusula, o mesmo adquire o direito aos mesmos acréscimos logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire, por prémio de desempenho, o 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;

6- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2021;

7- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 1, 2 e 5 da presente cláusula.

8- O trabalhador que dê uma falta injustificada, perde o direito ao acréscimo de férias referido no número 1 da presente cláusula, apenas no ano seguinte à falta injustificada.

9- O gozo das férias referidas nos números 1, 2 e 5, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

10- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

11- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 18.^a do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 20.^a

Feriados, Tolerâncias de ponto e Dispensas de serviço

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Mora e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios, com exceção de que se esse dia coincidir com dia de descanso complementar, descanso obrigatório, dia feriado ou dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário.

3- É concedida dispensa de serviço para o dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3^a grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios.

4- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes às tolerâncias de ponto.

Cláusula 21.^a

Horas para Atividade Sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de 14 horas, não transferível mensalmente, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores e não transferíveis mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas, meios dias ou dias completos de trabalho.

Cláusula 22.^a

Período Experimental

É aplicável, para os filiados nos sindicatos subscritores, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou noutro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

Cláusula 23.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 24.^a**Princípios gerais**

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

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

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

4- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento os seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade.

Cláusula 25.^a**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

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

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

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

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

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

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

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

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a legislação em vigor;

j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 26.^a**Obrigações dos Trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Equipamento Individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer gratuitamente as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

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

Cláusula 28.^a

Locais para Refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá 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.

Cláusula 29.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

Cláusula 30.^a

Medicina no Trabalho

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

Cláusula 31.^a

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho

1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

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

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

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

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

7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, que podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

9- O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 32.^a

Comissão Paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

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

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

12- As potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Cláusula 33.^a

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica.

Cláusula 34.^a

Participação dos Trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais

subscritoras do presente acordo, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, 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 normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 35.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Mora, 20 de novembro de 2023.

Pelo empregador público:

Paula Cristina Calado Chuço, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mora.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e *Maria Cristina dos Santos Dias*, na qualidade de membro do secretariado regional e mandatária do SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 9 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 60/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 5/2024 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015 entre a Freguesia de Campo de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Alterado o ACEP e a Junta de Freguesia de Campo de Ourique identificado com a referência 279/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 243, de 14 de dezembro, com as alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego* mediante o aviso n.º 22/2023, de 8 de dezembro, será de concluir que o mesmo tem sido um importante e adequado instrumento regulador das diversas matérias nele abrangidas e, que, na sua maior parte, mantém completa atualidade, com equilíbrio nas relações e prestação de trabalho e no interesse público.

Contudo, no decurso deste período de vigência, ocorreram significativas alterações legislativas, entendendo-se, por essa razão, que a dinâmica laboral nas autarquias locais, atentas as suas especiais características, convoca as partes a procederem às alterações necessárias no ACEP, em conformidade.

Com efeito, foi desenvolvido um trabalho conjunto entre o STML e a Junta de Freguesia, a fim de se almejar uma solução de alteração que melhor atendesse os interesses da freguesia e dos seus trabalhadores. Identificadas as carências da anterior versão, nomeadamente ao nível da recompensa de desempenho e do trabalho suplementar, chegou-se a um documento consolidado, aceite pelo STML e pela Junta de Freguesia de Campo de Ourique.

Neste sentido e no âmbito legal da matéria objeto do ACEP, propõe-se a alteração e aditamento constantes, e consequente numeração do ACT n.º 279/2015, publicado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 243, de 14 de dezembro de 2015, e alterado mediante o Aviso n.º 22/2023, de 8 de dezembro, constante no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em concreto as suas cláusulas: 2.º e inserção da cláusula 23ª, com a consequente renumeração das restantes, mais se propondo a aprovação do texto integral e consolidado para publicação.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

Cláusula 23.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

4- Por referência ao preceituado na alínea b) do artigo 146.º e no número 1 do artigo 152.º da LGTFP, o SPI será devido durante a prestação de trabalho penoso ou insalubre, e, bem assim, no âmbito da remuneração a auferir durante o período de férias.

Cláusula 24.^a

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação e integração deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

Cláusula 25.^a

Informação e participação

- 1- A Direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os Delegados Sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:
 - a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;
 - b) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;
 - c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respectivas dotações financeiras para pessoal.
- 2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.
- 3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objectivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.
- 4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.
- 5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.
- 6- A Freguesia assegura à Direcção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio electrónico, quer individual quer colectivamente.

Cláusula 26.^a

Divulgação do Acordo

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

Lisboa, aos 4 de abril de 2024.

Pedro Miguel Tadeu Costa, presidente da Junta de Freguesia de Campo de Ourique.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direcção do STML.

Delfino Navalha Serras, membro da direcção e da comissão executiva do STML.

Republicação do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 243, de 14 de dezembro de 2015, e alterado pelo Aviso n.º 22/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com as alterações agora introduzidas

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Organização temporal do trabalho

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

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

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

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

5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

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

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

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

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

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

- a) O período da manhã decorre das 9 às 12,30 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17,30 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 12,30 às 14 horas.

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

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

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

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

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

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

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

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

com as seguintes plataformas:

- a) Das 10 às 12 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12 horas às 14 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

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

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

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

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

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

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

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

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

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

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador - estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

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

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador adotante, com as mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea c);
- f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o conjugue ou a pessoa em união de facto, com qualquer daqueles ou com um progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
- h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

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

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
- b) Em consequência de a prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Interrupção ocasional

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

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

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

c) Resultantes do consentimento do Empregador Público;

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

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

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

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

Cláusula 14.^a

Tolerância

1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

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

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Equipamento individual

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

Cláusula 17.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 18.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 19.^a

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

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

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

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

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos

do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de carácter permanente.

Cláusula 20.^a

Recompensa de desempenho

1- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

2- No caso de se verificar alteração legislativa ou celebração de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sobre a presente matéria, de conteúdo mais favorável para o trabalhador, a presente cláusula considerar-se-á automaticamente revogada.

3- Em nenhum caso se verificará um acréscimo anual superior a três dias de férias, por força da avaliação do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Carnaval e dia de Aniversário

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

Cláusula 22.^a

Dispensa por luto

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

Cláusula 23.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

4- Por referência ao preceituado na alínea b) do artigo 146.º e no número 1 do artigo 152.º da LGTFP, o SPI será devido durante a prestação de trabalho penoso ou insalubre, e, bem assim, no âmbito da remuneração a auferir durante o período de férias.

Cláusula 24.^a

Comissão paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção - Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

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

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não

inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Informação e participação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Divulgação do Acordo

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

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

Depositado em 20 de maio de 2024, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 54/2024, a fl.70 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2023, e suas alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade de extração, transformação e/ou comercialização de pedra natural e minerais industriais, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM requereram a extensão do contrato coletivo, no território do Continente e no mesmo âmbito de setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho antecedente, direta e indiretamente, 8314 trabalhadores a tempo completo por conta de outrem (TCO), dos quais 7176 são homens (86,3 %) e 1138 (13,7 %) são mulheres. Não foi possível realizar a avaliação dos indicadores económicos previstos no número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, porque a convenção altera a estrutura das categorias profissionais abrangidas, inviabilizando o seu estudo comparativo com as categorias profissionais previstas na convenção antecedente. No entanto, atendendo ao número de trabalhadores abrangidos e que a última extensão da convenção revista em vigor foi publicada em 1987, justifica-se a emissão de portaria de extensão do novo contrato coletivo com vista a promover a atualização e uniformização das condições de trabalho no setor.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por regulamentação coletiva negocial, conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as referidas empresas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 14 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5984/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2023, e suas alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2023, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade de extração, transformação e/ou comercialização de pedra natural e minerais industriais, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2024.

7 de junho de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Braga, se dediquem à atividade de comércio e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9252 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 53,9 % são mulheres e 46,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2562 TCO (27,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6690 TCO (72,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42 % são homens e 58 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pe-

queno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis XI a XVI da «Tabela de remunerações certas mínimas» do anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 27 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5984/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, são estendidas no distrito de Braga:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio e ou de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de fevereiro de 2024.

7 de junho de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

O contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade transitária, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022.

De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2956 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,5 % são mulheres e 59,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1934 TCO (65,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1022 TCO (34,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,1 % são homens e 58,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido

em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 27 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5984/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

7 de junho de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021, n.º 20, de 29 de maio de 2022 e n.º 10, de 15 de março de 2023.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (excetuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efei-

tos a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

Cláusula 5.^a

Contratos de trabalho de muito curta duração

Poderão ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais 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 do Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

4- À duração, contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

a) Técnico superior: Licenciatura ou grau académico superior;

b) Técnico: Titularidade do 12.º ano e com formação profissional;

c) Operador especializado: Titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;

d) Operador qualificado: Escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

e) Operador: Escolaridade obrigatória ou inferior.

3- O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 9.^a

Promoções e acessos

1- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

3- Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantiasCláusula 10.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- m) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- n) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- o) Pôr à disposição dos trabalhadores, locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei;
- p) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- q) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- r) Prestar à associação sindical outorgante do presente CCT, todas as informações e esclarecimentos que solicite quanto ao cumprimento deste contrato.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 11.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que

se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

- 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 respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou 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 de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h)* Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- e)* Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

CAPÍTULO V

Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores da empresa ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Clausula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, são regulados pelo CT.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 18.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 20.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

- a) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;
- b) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;
- c) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;
- d) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 21.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

SECÇÃO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Clausula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

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

4- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

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

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 22.^a pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

5- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 4 horas por dia, referidas no número 1 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

7- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 22.^a, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

8- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

10- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

11- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

12- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

13- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

2- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

3- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

4- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

1- As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- Trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

Considera -se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;

c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;

e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio dia de descanso complementar.

2- O meio-dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de

descanso semanal obrigatório.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
- b) Em empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira;
- f) Trabalho em regime de turnos;
- g) Atividades sazonais;
- h) Campanhas agrícolas.

4- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de partici-

pação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de abril a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser

elaborado e aprovado até 15 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Tipos de falta

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - a. Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - b. Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - c. Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.
 - d. Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k) As que por leis sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

9- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

10- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas.

11- As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT.

12- As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT.

13- As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença.

14- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

15- As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

16- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 48.^a**Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) **Retribuição de base:** A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) **Retribuição mínima:** A retribuição de base e as diuturnidades;
- c) **Retribuição efetiva:** A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 50.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 / 52 \times n$$

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 51.^a**Retribuição certa e retribuição variável**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

- a) **Retribuição mínima:** a retribuição de base e as diuturnidades;

b) Retribuição efetiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

6- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

7- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 54.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 55.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional

definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,70 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto cláusula 58.^a deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.^a**Dedução das remunerações mínimas**

- 1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:
- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
 - b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.
- 2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:
- a) Por habitação, até 22,00 €/mês;
 - b) Por horta, até 0,15 €/m²/ano;
 - c) Por água doméstica, até 3,50 €/mês;
 - d) Eletricidade - Obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.
- 3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.
- 4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.^a**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.^a**Subsídio de capatazaria**

- 1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 36,00 € pelo exercício de funções de chefia.
- 2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.
- 3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissionalCláusula 63.^a

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 64.^a**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

- 1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 65.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 67.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 68.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 69.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 70.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas

sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;

m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 71.^a

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 72.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 73.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 74.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 75.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 78.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 79.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 76.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da conven-

ção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 80.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 81.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categories profissionais e definição de funções

Operador - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaías básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Operador especializado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico superior	965,00 €
2	Técnico	885,00 €
3	Operador especializado	840,00 €
4	Operador qualificado	830,00 €
5	Operador	820,00 €

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário-hora	Salário-dia	Proporcionais Férias/Sub. férias/ Sub. Natal	Salário-dia com proporcionais
3	4,89 €	39,12 €	10,91 €	50,03 €
4	4,84 €	38,72 €	10,79 €	49,51 €
5	4,80 €	38,40 €	10,74 €	49,14 €

Santarém, 29 de abril de 2024.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

Luis Maria Moreira de Almeida Seabra, na qualidade de presidente da direção.

Carlos José da Luz Henriques, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 163/2024, 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE- Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM), e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

(...)

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

(...)

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e do Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

Cláusula 21.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € (seis euros), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

(...)

ANEXO I

I

Nível	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
02	-	2 804,00
01	-	2 363,00
0	1 326,00	1 349,00
1	1 166,00	1 182,00
2	1 046,00	1 070,00
3	1 019,00	1 050,00
4	933,00	950,00
5	909,00	930,00
6	880,00	895,00
7	870,00	880,00
8	860,00	865,00
9	845,00	850,00
10	835,00	840,00
11	825,00	830,00
Remuneração média mensal: 1 091,00 euros		

**Remunerações mínimas
Engenheiros**

Nível	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
6	2 620,00	2 789,00
5	2 275,00	2 363,00
4	1 960,00	2 062,00
3	1 685,00	1 773,00
2	1 250,00	1 284,00
1	1 005,00	1 032,00
Remuneração média mensal: 1 842,00 €		

(...)

III

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

No ano de 2024 o pagamento dos retroativos pode ser realizado em três prestações, no prazo de três meses seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

Lisboa, 20 de maio de 2024.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

Vicente António Capela Germino, vogal da direção.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros (SNEET, SERS e SEMM):

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Declaração

FENAME - Federação Nacional do Metal, em representação dos seguintes sindicatos:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIN - Associação das Indústrias Navais.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 11 de junho de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 162/2024, 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 Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as Associações de Regantes e Beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 21 empregadores e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória;

c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres gerais das partes

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) 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;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- 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 respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou 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 de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a**Garantias do trabalhador**

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

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 outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de 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 neste ACT e no Código do Trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 14.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindicalCláusula 15.^a**Exercício dos direitos sindicais**

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviçoCláusula 16.^a**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, 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 da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a**Deslocações em serviço**

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea *a)* do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social.;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço 3,20 €;
- Almoço ou jantar 10,50 €;
- Ceia 8,40 €;
- Alojamento com pequeno-almoço 35,60 €;
- As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

a) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalhoCláusula 19.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a**Horário especial de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 36,10 €.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.
- 2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.
- 3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:
 - a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;
 - b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

- 1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.
- 2- Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.
- 3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 26.^a

Ferriados

- 1- São feriados obrigatórios os dias
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Dia de Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
25 de Dezembro;

conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- 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.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.^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 da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

- f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;
- g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;
- h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;
- i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.^a

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:
 - Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;
 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no art.º 91 do Código do Trabalho;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho menor;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 32.^a**Outras situações sobre faltas**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;
- b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;
- d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;
- e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;
- f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;
- g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;
- h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

SECÇÃO V

Licença sem retribuiçãoCláusula 33.^a**Concessão e efeitos da licença sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

- a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador, formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;
- b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

6- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalhoCláusula 34.^a**Princípio geral**

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

- a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos;
- b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas anuais:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

- a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais;
- b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas anuais.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;
- b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 39,70 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,90 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;

- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO X

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 49.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação;
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação;
 - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigos 400.º a 403.º Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
 - c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
 - d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
 - e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
 - f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
 - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.
- 5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.

3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.^a

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.^a**Obrigações das entidades empregadoras**

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

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

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

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

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

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

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

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

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, 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, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de segurança, higiene 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.

Cláusula 58.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalhoCláusula 59.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, n.º 90/2019, de 4 de setembro e n.º 13/2023, de 3 de abril, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.^a**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 61.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da

situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte;

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte;

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4;

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento;

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias;

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial;

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe;

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empre-

gador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias consecutivos ou interpolados, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

- p)* Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q)* Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r)* Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s)* Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t)* Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u)* Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v)* Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b)* Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c)* Licença por interrupção de gravidez;
- d)* Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e)* Licença por adoção;
- f)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g)* Falta para assistência a filho;
- h)* Falta para assistência a neto;
- i)* Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k)* Dispensa para avaliação para adoção;
- l)* Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- m)* A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a)* Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b)* Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c)* Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a)* Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b)* Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c)* Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d)* Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.^a**Trabalho de menores**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a**Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a**Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a**Trabalhador-estudante**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São 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 pelas associações de regantes e beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;
- 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 a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de 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 de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois 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 é de cinco 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.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido 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- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

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.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à 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 XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço- delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2023 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 60,00 € sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2023.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio		Progressão							
	Orientação	Duração	Automática			Proposta				
			Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista		
Técnico superior										
Engenheiro técnico agrário										
Engenheiro técnico										
Agente técnico agrícola	--	--	--	--	Admissão precedida de estágio	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
Técnico										
Topógrafo/Operador de SIG										
Desenhador										
Encarregado de barragem com central elétrica		--	--	--	--	--	--	Admissão	5 anos	5 anos
Operador de máquinas										
Motorista de ligeiros/pesados										
Fiscal										
Auxiliar técnico de rega e conservação	--	1 ano						Admissão	5 anos	5 anos
Operador de estação elevatória										
Fiel de armazém										
Cantoneiro de rega e conservação										
Guarda e Guarda de porta de água										
Encarregado de barragem										
Eltricista										
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)	Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais					Admissão		
Assistente administrativo	--	2 anos (1 ano se > 21 anos)						Admissão	3 anos	5 anos
Chefe dos serviços administrativos										
Encarregado geral de máquinas										
Encarregado geral de construção civil										
Encarregado eletricitista de central	--									
Trabalhador auxiliar										
Trabalhador de limpeza										

ANEXO II

Definição de funções

Categories	Conteúdo funcional
Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Engenheiro técnico agrário	
Engenheiro técnico	
Agente técnico agrícola	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Chefe dos serviços administrativos	
Técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Auxiliar técnico de rega e conservação	
Topógrafo	
Operador de SIG	
Desenhador	
Assistente administrativo	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
Caixa Telefonista	
Encarregado geral de máquinas	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado geral de construção civil	
Fiscal	
Encarregado de barragem	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Encarregado de barragem com central elétrica	
Encarregado eletricista de central	
Operador de estação elevatória	

Cantoneiro de rega e conservação	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Ajudante de encarregado de barragem	
Fiel de armazém	
Guarda	
Guarda de portas de água	
Eletricista	
Mecânico	
Pedreiro	
Carpinteiro	
Serralheiro civil	
Serralheiro mecânico	
Motorista de pesados/ligeiros	
Operador de máquinas	
Trabalhador auxiliar	
Trabalhador de limpeza	
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 237,50 €	1 251,00 €	1 265,00 €	1 280,50 €	1 293,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 153,00 €	1 169,00 €	1 180,50 €	1 193,50 €	1 209,50 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/Operador de SIG especialista	1 046,50 €	1 059,00 €	1 073,00 €	1 086,00 €	1 100,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletrícista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	1 006,00 €	1 020,50 €	1 033,50 €	1 047,50 €	1 061,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/Operador de SIG principal	927,00 €	939,50 €	953,00 €	965,00 €	979,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central elétrica Especialista Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/Operador de SIG de 1.ª classe	889,50 €	902,00 €	914,50 €	928,00 €	940,50 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	839,50 €	854,50 €	866,50 €	880,50 €	892,50 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe			820,00 €	831,50 €	846,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal				820,00 €	821,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					820,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 8 de março de 2024.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cova da Beira:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 161/2024, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da}, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 39.^a**Ajudas de custo**

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 89,90 € em 2024, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 130,80 € e 234,10 € em 2024, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não faça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

- Pela dormida e pequeno-almoço 54,30 € em 2024;
- Pelo almoço ou jantar 23,60 € em 2024.

4- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 41.^a**Seguro**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou Regiões Autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 78 561,10 € em 2024.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 60.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 142,80 € em 2024;
- b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 234,00 € em 2024;
- c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 458,80 € em 2024.

2 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 63.^a**Diuturnidades**

1 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2024 (€)
01 a 03	75,60
04	62,30
05	55,50
06	49,10
07 e seguintes	45,00

6- A terceira diuturnidade é de 44,60 € em 2024 para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de 49,30 € em 2024 para todos os trabalhadores.

8- A 5.^a e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e será de 49,30 € em 2024 para todos os trabalhadores.

Cláusula 66.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 117,60 € em 2024, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 68.^a**Prémio de antiguidade**

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2024 (€)
15 anos	533,00
25 anos	711,00
35 anos	1 040,00
40 anos	1 418,00
45 anos	1 712,00

Cláusula 84.^a**Serviços sociais**

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 13,30 € em 2024.

5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 85.^a**Subsídio escolar**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2024-2025 são os seguintes:

Ano escolar	2024-2025
1.º ciclo	40,80 €
2.º ciclo	87,50 €
3.º ciclo	170,90 €
Secundário	262,00 €
Universitário	775,20 €

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2024 (€)
1	3 621,00
2	3 202,00
3	2 640,00
4	2 220,00
5	1 922,00
6	1 644,00
7	1 473,00
8	1 370,00
9	1 299,00
10	1 224,00
11	1 151,00
12	1 091,00
13	1 014,00
14	900,00
15	820,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

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, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 empresa e 212 trabalhadores.

Lisboa, 17 de maio de 2024.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª:

Dr. *Pedro João Sousa Conde*, gerente.

Eng. *António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques*, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 164/2024, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim, na página 52, onde se lê:

«Cláusula 16.^a

(...)

Cláusula 17.^a

(...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 16.^a

(...)

Cláusula 16.^a-A

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.»

Cláusula 17.^a

(...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

«Artigo 12.º

Filiação do sindicato

O sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e, conseqüentemente, nas estruturas locais e regionais.»

Registado em 6 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22, 23 e 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

André Filipe Pereira Santos.
António Manuel Correia Amaro Costa.
Armando Manuel Grega Neves.
Carlos Jorge Feliciano Coelho.
Emanuel Sousa Wanzeler.
João Maria Rosa Isidoro.
Jorge Humberto Abreu Barreto.
José António Mira Clareu.
Júlio Fernando Miranda Pinheiro dos Santos.
Malam Sonco.
Maria de Fátima Marques Messias.
Nuno Fernando Piedade Serpa.
Nuno Filipe Carneiro Andrade.
Nuno Miguel Costa Gonçalves.
Pascal Michel Guy Castaldo.
Patrícia Alexandra Mendes Henriques.
Paulo César Marques Antunes.
Paulo Rui Catalão Isidro.
Roger Muaka Mbenza.
Ruben André Gomes da Silva Pereira.
Wesley Barbosa Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de junho de 2024 para o mandato de quatro anos.

Luis Pedro Ventura Bravo	Presidente
Rui Manuel Paulos Andrade	Vice
Carlos Alberto Costa Rodrigues	Vice
Luis Fernando Bernardino Duarte	Vice
António José Lemos de Sousa	Tesoureiro
José Maria Pereira Festas	Secretário
Joaquim Abel Ferreira Barros	Secretário
Rui Jorge Simões Gomes	Vogal
Marco António Capão Gralha	Vogal
Luis Miguel Martinho Magalhães	Suplente
Ângelo Duarte Félix Ferreira	Suplente
Pedro Tiago Teixeira dos Santos	Suplente
Luis Vasco Raposeira Maia	Suplente
Álvaro Miguel Rosendo Patricio	Suplente
Miguel Ângelo Silva de Brito	Suplente
Edwin Carlos Jorge Buli	Suplente
Tatiana Baio André	Suplente
Jorge Francisco Vieira Teixeira	Suplente

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Direção - Efetivos:

Frederico Amaro Morais - Presidente.
Rui de Oliveira Santos - Secretário.
Nuno Miguel Ferreira Alves - Tesoureiro.
Nuno Fernando Ribeiro Pereira.
Elsa Marisa Filipe Costa.
Paulo Jesus Barros Pinto.
Manuel António Jesus Gonçalves.
Nuno Miguel Maia Santos.
Cláudia Marina Pereira Gomes.
José António Bragança Rodrigues.
Carlos Manuel Pereira Rosa.
Sérgio Miguel Pedro Brilhante.
João Pedro Lopes Contente.
Marco Sérgio Rodrigues Alves.
Maria Isabel Ferreira Ribeiro.
Fábio Miguel Valentim da Saúde.
Moisés Alberto Penascas Brinço.
Francisco José Rato Cagau.
Samuel David Leitão Pãozinho.
Hélder Manuel Soares Astúcia.

Direção - Suplentes:

Liliana Raquel Silva Todo Bom.
Eduardo Júlio Duarte Veloso.
Fernando Jorge Cardoso Martins.
Nuno Miguel Pereira Cardoso.
Roberto Carlos Roque Martins.
Luís Paulo Alves Fernandes.
André Filipe Cheio Vicente.
Nelson Dinis Oliveira.
Marco Filipe Jesus da Conceição.
Valter Martinho Guita dos Anjos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Ana Catarina Gomes Oliveira.
Ana Isabel Moreira Silva.
Ana Maria Ramos Pinto Leitão.
Ana Paula Costa Ferreira.
Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires.
Anabela Batista Cortez Sotaia.
Bruno Martins Soares.
Carla Tomaz Marques.
Carlos David Carvalho.
Catarina Fernandes Peixinho Cristo.
Cláudia Maria Pinto Ferreira.
Daniel Reis Nunes.
Edite Carla Ribeiro Ascenso.
Francisco Manuel Almeida.
Isabel Maria Teixeira Passos.
João Manuel Lima Louceiro.
Luís Manuel Santos Lobo.
Manuel Cruz Lopes.
Maria Cruz Marques.
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro.
Maria Filomena Matos Pires.
Maria Helena Castro Bonifácio Costa.
Maria Helena Rafael Costa Brites.
Maria Helena Silva Sintra.
Maria Lurdes Oliveira Santos.
Miguel Alexandre Tavares Cruz.
Miguel Lopes Batista Viegas.
Nuno André Sousa Violante.
Nuno Vasco Munhoz Peixinho Miguel.
Paulo Jorge Rios Peralta Correia.
Sérgio Emanuel Dias Branco.
Sílvia Cristiana Pereira Gaspar.
Sofia Paula Nogueira Rosário Monteiro.
Vitor Manuel Santos Carvalho Godinho.
Vitor Manuel Teiga Januário.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 24 de maio de 2024.

CAPÍTULO I**Denominação e âmbito, sede, princípios gerais e objetivos****Artigo 1.º****(Denominação e âmbito)**

1- A comissão de trabalhadores abreviadamente designada por CT da Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA, (doravante designada Norgarante) representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a Norgarante, independentemente do grupo ou categoria profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenhem.

2- No logótipo da CT serão incluídos: o emblema do Norgarante, o símbolo «Juntos, valorizar os trabalhadores, fortalecer a Norgarante» e a designação «comissão de trabalhadores».

Artigo 2.º**(Sede)**

A CT exerce a sua ação em todos os locais de trabalho da Norgarante e tem a sua sede na Av. da Boavista, 2121, 3.º andar, Esc. 301 a 304, 4100-134 Porto.

Artigo 3.º**(Princípios gerais e objetivos)**

1- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objetivos de toda a atividade da comissão de trabalhadores, da assembleia geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também designadas, respetivamente, por CT, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir em conformidade com estes estatutos.

2- A CT é a organização de todos os trabalhadores da Norgarante, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da Norgarante.

3- As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, das entidades patronais, das confissões religiosas, da estrutura sindical e de quaisquer associações de outra natureza.

4- A CT cooperará e manterá relações de solidariedade com a estrutura sindical da Norgarante e do sector de atividade, com o objetivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

CAPÍTULO II

Direitos e competências dos trabalhadores e da CT

SECÇÃO I

(Dos trabalhadores)

Artigo 4.º

(Direitos e competências)

1- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores da Norgarante, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) Subscrever projetos de estatutos e suas alterações;
- c) Subscrever candidaturas às eleições;
- d) Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g) Realizar reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho;
- h) Realizar reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao limite de horas definido por lei.

2- 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.

3- Nenhum trabalhador da Norgarante pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

SECÇÃO II

(Da CT/Norgarante)

Artigo 5.º

(Direitos e competências)

1- Para os efeitos previstos no artigo anterior, a CT comunicará à administração da Norgarante, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização das reuniões.

2- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas funções, até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 6.º

(Do direito à informação)

1- A CT e as sub-CT têm o direito de afixar e distribuir toda a informação relacionada com os interesses dos trabalhadores nos locais de trabalho e durante o horário de funcionamento dos serviços.

Artigo 7.º

(Do direito a instalações)

1- A CT tem direito a usar instalações adequadas e condignas da Norgarante para o exercício das suas atividades, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2- As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CT pela administração da Norgarante.

3- A mudança de instalações só deverá ocorrer mediante acordo da CT.

Artigo 8.º

(Faltas dos representantes dos trabalhadores)

1- Nos termos da lei, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos membros que integram a comissão de trabalhadores e as sub-CT no exercício das suas funções e atividades.

2- As faltas previstas no número anterior não podem determinar quaisquer prejuízos nos direitos, regalias e garantias dos trabalhadores que integrem as referidas estruturas dos trabalhadores.

Artigo 9.º

(Proibição de atos discriminatórios)

1- São nulos acordos ou atos que condicionem o exercício de funções, ou limitem quaisquer direitos do trabalhador pela participação, sob qualquer forma, na comissão de trabalhadores e sub-CT;

2- São nulas quaisquer sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

Artigo 10.º

(Proteção legal)

1- Os membros da comissão de trabalhadores e das sub-CT gozam da proteção reconhecida na lei.

2- Considera-se abusiva a aplicação de quaisquer sanções motivadas pelo exercício passado, presente ou futuro dos direitos que a lei confere aos trabalhadores.

Artigo 11.º

(Capacidade judiciária)

1- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

2- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado por esta, pode representá-la em juízo.

CAPÍTULO III

Da CT/Norgarante, composição, eleição, mandato, funcionamento, competência, destituição e renúncia

SECÇÃO I

(Composição, eleição e mandato)

Artigo 12.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é constituída por 3 membros efetivos.

Artigo 13.º

(Eleição)

1- A comissão de trabalhadores é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 1.º, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional segundo o «método de *Hondt*» em observância às regras definidas no capítulo VI destes estatutos.

2- Em caso algum, podem as suas funções ser asseguradas por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da Norgarante.

Artigo 14.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

SECÇÃO II

(Funcionamento, competência e deveres)

Artigo 15.º

(Coordenação)

1- A atividade da comissão de trabalhadores é composta por um coordenador, indicado pela lista mais votada.

2- A substituição do coordenador é da competência dos membros da respetiva lista.

Artigo 16.º

(Créditos de horas na CT)

Os trabalhadores da Norgarante, que sejam membros da comissão de trabalhadores, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas previsto na lei.

Artigo 17.º

(Reuniões)

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez a cada 2 meses.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de pelo menos dois terços dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

(Deliberações)

1- As deliberações da CT só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2- No caso de empate, a votação será repetida e a decisão será determinado por voto de qualidade do coordenador.

Artigo 19.º

(Atas)

Das reuniões da CT será lavrada ata, que será disponibilizada para consulta de todos os trabalhadores.

Artigo 20.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da CT:

a) As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;

b) O produto de eventuais recolhas de fundos;

c) Outras contribuições dos trabalhadores da Norgarante ou o produto de outras iniciativas da CT.

2- Anualmente a CT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua atividade.

Artigo 21.º

(Poderes que a obrigam)

1- Para obrigar a comissão de trabalhadores em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

2- A comunicação pública daquelas deliberações devem ter um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 22.º

(Competências)

À CT compete, designadamente:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

a) O controlo de gestão da Norgarante;

- b) O direito à informação necessária à sua atividade;
- c) A participação na elaboração da legislação laboral;
- d) A intervenção na reorganização e reestruturação da Norgarante;
- e) O direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Norgarante.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:

- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
- b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitante à atividade da CT;
- c) Coordenação da atividade das sub-CT, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3- Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis, lhe sejam reconhecidas.

Artigo 23.º

(Deveres)

No exercício das suas atribuições, são deveres da CT:

- a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Norgarante;
- b) Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são direitos e deveres dos trabalhadores;
- c) Manter os trabalhadores da Norgarante devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- d) Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela CT e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
- e) Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com os órgãos de Governo e gestão da Norgarante, com as organizações representativas dos trabalhadores da Norgarante, respeitando aquilo que é a independência de cada um.

SECÇÃO III

(Destituição, renúncia e perda de mandato)

Artigo 24.º

(Destituição)

1- A CT pode ser destituída a qualquer momento, por votação realizada nos termos e requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as necessárias adaptações, salvaguardando-se que a destituição só é válida se aprovada por 50 % mais um dos trabalhadores com direito a voto.

2- Nos termos do número anterior, podem igualmente ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

3- No requerimento e convocatória para o efeito terão de ser indicados sucintamente os fundamentos invocados.

4- Ocorrido o previsto no número 1 deste artigo, serão de imediato convocadas novas eleições, respeitando-se as regras referentes às eleições da CT constantes nestes estatutos.

5- A CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos atos administrativos inerentes ao ato eleitoral a que se refere o número anterior, até à tomada de posse da que vier a ser eleita.

6- Ocorrendo o previsto no número 2 deste artigo, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos candidatos que imediatamente integrem a respetiva lista de candidatura, competindo à CT comunicar tais alterações ao ministério que tutela as questões do trabalho e ao conselho de administração da Norgarante, nos prazos e para todos os efeitos legais.

7- Esgotada a possibilidade de substituição e, desde que a CT não esteja constituída pela maioria dos seus membros, proceder-se-á em conformidade com o disposto nos números anteriores.

Artigo 25.º

(Renúncia)

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar por escrito ao mandato.

2- Nos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos números 6 e 7 do artigo 24.º

Artigo 26.º

(Perda de mandato)

1- Perde o mandato qualquer membro da CT que injustificadamente não compareça a três reuniões plenárias seguidas ou a seis interpoladas.

2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos números 6 e 7 do artigo 24.º

CAPÍTULO IV

Intervenção da CT

Artigo 27.º

(Reuniões com o conselho de administração)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Norgarante para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões com o conselho de administração realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que justifiquem os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas atas, assinadas por todos os presentes.

Artigo 28.º

(Direito à informação)

1- A CT tem o direito a que a Norgarante, lhe forneça todas as informações julgadas necessárias à sua atividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

Artigo 29.º

(Parecer prévio)

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes atos e decisões:

- a) Encerramento da sociedade, ou de qualquer agência;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição dos trabalhadores da Norgarante ou que iniciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores;
- d) Definição; organização e alteração dos horários de trabalho; aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Norgarante;
- e) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de atividade da Norgarante ou de algum dos seus estabelecimentos;
- g) Procedimentos disciplinares suscetíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- h) Balanço Social da Norgarante.

2- O parecer prévio é solicitado por escrito à CT pelo conselho de administração.

3- A prática de quaisquer dos atos referidos no número 1, sem que tenha sido solicitado o respetivo parecer prévio à CT, incorre na sua nulidade ou nas sanções previstas na lei.

4- O parecer prévio da CT é emitido por escrito e remetido ao conselho de administração no prazo que a lei estipula, se um prazo maior não for concedido face à extensão e complexidade da matéria em apreço.

Artigo 30.º

(Reorganização da Norgarante)

Em especial, para intervenção na Norgarante, a CT goza, designadamente, dos seguintes direitos:

- a) Ser ouvida previamente sobre os planos ou projetos de reorganização e sobre eles emitir pareceres nos prazos legais;
- b) Ser informada sobre a evolução dos planos ou projetos referidos na alínea anterior;
- c) Aceder à formulação final dos instrumentos de reorganização;

- d)* Reunir com os órgãos ou técnicos responsáveis pelos trabalhos de reorganização;
- e)* Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto do conselho de administração da Norgarante, ou outras entidades legalmente competentes.

Artigo 31.º

(Defesa dos direitos dos trabalhadores)

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

- a)* Intervir nos procedimentos disciplinares da Norgarante, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, em que acompanha todas as suas fases, controlando a sua regularidade e a existência da alegada justa causa de despedimento e emitindo parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b)* Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- c)* Verificar, periodicamente, os mapas de trabalho extraordinário e os mapas do quadro de pessoal.

Artigo 32.º

(Conteúdo do controlo de gestão)

- 1- O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da Norgarante.
- 2- O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a atividade da Norgarante, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.
- 3- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos da Constituição da República e da lei.
- 4- Os órgãos de gestão da Norgarante, não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.
- 5- No exercício das suas competências, a CT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da Norgarante, nem com eles se coresponsabiliza.

Artigo 33.º

(Exercício do direito do controlo de gestão)

- 1- No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CT, designadamente:
 - a)* Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da Norgarante e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
 - b)* Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c)* Promover junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;
 - d)* Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da Norgarante;
 - e)* Apresentar aos órgãos competentes da Norgarante, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;
 - f)* Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Das subcomissões de trabalhadores

Artigo 34.º

(Composição)

Aos locais de trabalho geograficamente dispersos da Norgarante com mais de 40 trabalhadores, corresponderão sub-CT cujo número de elementos fica subordinado ao seguinte:

- Local de trabalho com menos de 50 trabalhadores - Um elemento;
- Local de trabalho com 50 a 200 trabalhadores - Três elementos;
- Local de trabalho com mais de 200 trabalhadores - Cinco elementos.

Artigo 35.º

(Mandato)

A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, realizando-se a sua eleição simultaneamente com a da CT.

Artigo 36.º

(Crédito de horas nas sub-CT)

Para o exercício da sua atividade, os membros das sub-CT dispõem de um crédito de horas, durante o período de trabalho normal, não inferior a oito horas mensais.

Artigo 37.º

(Competências)

Compete às sub-CT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a CT sobre as matérias de interesse para a normal atividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e da AGT;
- e) Difundir toda a informação oriunda da CT;
- f) Reunir com os órgãos hierárquicos do respetivo âmbito;
- g) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

Artigo 38.º

(Funcionamento)

As sub-CT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

CAPÍTULO VI

Da assembleia geral de trabalhadores - (AGT)

Artigo 39.º

(Definição)

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores da Norgarante, que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da Norgarante, conforme disposição do artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 40.º

(Convocatória)

1- A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa da comissão eleitoral, tratando-se de uma AGT eleitoral;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores definidos no artigo 1.º

2- Desde que convocada ao abrigo da alínea c) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 20 dias, contados a partir da data da apresentação do respetivo requerimento à CT.

3- A CT deve comunicar à administração da Norgarante, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

5- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos

da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea *b*) ou *c*) do artigo 41.º

6- Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia e a hora da AGT, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 41.º

(Funcionamento)

Quando convocada, a AGT reunirá:

a) Na sede da Norgarante e em todos os locais de trabalho onde exista sub-CT, no mesmo dia, e com a mesma ordem de trabalhos;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

c) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

d) O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Nos locais de trabalho onde exista sub-CT, a reunião será dirigida por uma mesa aí constituída para o efeito por três trabalhadores do mesmo, salvaguardando-se automaticamente a presença na mesa dos membros das respetivas sub-CT.

3- No caso referido no ponto 1 do artigo 45.º, a AGT funcionará nos moldes do capítulo VI destes estatutos.

Artigo 42.º

(Deliberações)

1- Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto direto.

2- O resultado das deliberações será lavrado em ata, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respetiva mesa, sendo assinada no próprio local de trabalho que o desejem.

3- O original da ata será remetido de imediato à CT, sendo uma cópia da mesma afixada no respetivo local de trabalho.

4- Nos cinco dias subsequentes à AGT e na posse dos elementos que lhe tenham sido remetidos, a CT elaborará a ata final, que, de seguida, será divulgada aos trabalhadores da Norgarante.

Artigo 43.º

(AGT ordinária)

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da comissão de trabalhadores.

Artigo 44.º

(AGT extraordinária)

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 40.º

Artigo 45.º

(AGT de emergência)

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- As convocatórias serão colocadas em locais de fácil acesso e visibilidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respetiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

Artigo 46.º**(Competências)**

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da comissão de trabalhadores;
- b) Destituição, no todo ou em parte, da CT;
- c) Aprovação dos estatutos ou de alterações aos mesmos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- e) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º**(Capacidade eleitoral)**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da Norgarante, definidos no artigo 1.º

Artigo 48.º**(Comissão eleitoral) CE**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da Norgarante, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria e tendo o presidente da comissão eleitoral voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas, designado pelas mesmas no ato da sua apresentação.

3- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes, um representante dos trabalhadores que convocaram a eleição, acrescido de um representante eleito pelas listas concorrentes ao ato eleitoral de entre os trabalhadores. Um dos membros desta CE será presidente, eleito pela própria de entre os seus membros.

O mandato do presidente da CE coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria e tendo o presidente da comissão eleitoral voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

4- A comissão eleitoral terá como atribuições, designadamente:

- a) Convocar e dirigir o ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
- d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;
- e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
- f) Providenciar a produção e distribuição dos boletins de voto;
- g) Assegurar a democraticidade do ato eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;
- h) Garantir a aplicação das melhores práticas para garantir a segurança e a autenticidade de cada ato eleitoral e a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto;
- i) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a ata de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;
- j) Empossar os membros eleitos.

4- A comissão eleitoral reunirá por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros.

Artigo 49.º**(Princípios gerais)**

1- O voto é direto e secreto.

2- A votação pode ser exercida de uma das seguintes formas: presencial e por correspondência.

3- A votação presencial obedece aos seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro;
- b) Não é permitido o voto por procuração.

4- O voto por correspondência pode ser exercido pelos trabalhadores que se encontrem temporariamente

deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 50.º

(Caderno eleitoral)

1- A Norgarante deve entregar o caderno eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória à comissão eleitoral que convoca a votação, procedendo esta à sua imediata afixação e divulgação na Norgarante.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da Norgarante, conforme definidos no artigo 1.º, à data da convocação da votação, agrupados por local de trabalho.

Artigo 51.º

(Votação por correspondência)

1- A comissão eleitoral enviará a todos os trabalhadores que expressamente o solicitarem, a documentação necessária para o exercício do direito de voto por correspondência, até 15 dias antes do ato eleitoral.

2- O pedido dos trabalhadores deve ser formulado individualmente por cada trabalhador, até 20 dias antes do dia da realização da assembleia geral eleitoral.

3- A comissão eleitoral fornecerá o modelo da carta que lhe deve ser dirigida, a solicitar o material para o voto por correspondência, devendo o pedido desse material ser enviado por correio ou *email* e respeitar apenas a um trabalhador.

4- Depois de assinalar o voto, o votante deverá dobrar o mesmo em quatro, com a face impressa voltada para dentro, introduzindo-o num envelope, fechando-o de seguida, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, sendo este posteriormente introduzido noutra envelope que será enviado por correio para a CE.

5- Para efeitos de verificação da identidade e assinatura do trabalhador é obrigatório o reconhecimento da assinatura nos termos legais ou envio de cópia do cartão de cidadão, sendo o mesmo apenas utilizado para conferência de assinatura do eleitor, pelo que a sua cópia será destruída, após conferência, não sendo guardada qualquer cópia do cartão de cidadão, no estrito cumprimento das normas de segurança exigidas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados.

6- O registo dos trabalhadores a quem foram entregues ou remetidos boletins e envelopes destinados ao voto por correspondência é feito pela comissão eleitoral.

7- Os votos por correspondência terão de ser recebidos pela comissão eleitoral, até 24 horas antes do início da votação presencial.

8- Ao dar baixa do número de trabalhador no caderno único de recenseamento, no caso de votação presencial e de voto por correspondência, o mesmo será comunicado pela comissão eleitoral à mesa de voto onde o eleitor se encontra recenseado, pelo que a sua votação presencial não será aceite.

9- O escrutínio da votação por correspondência iniciar-se-á logo que encerrada a votação presencial e pela *internet*.

10- A comissão eleitoral procederá ao apuramento dos resultados da votação por correspondência referente a todos os locais de trabalho da Norgarante e elaborará uma ata para cada um deles, a qual será acompanhada com uma listagem dos trabalhadores votantes, registando o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência», entregando o envelope que contém o voto, ao presidente da comissão eleitoral, que o abrirá e introduzirá o voto devidamente dobrado em quatro na urna destinada para o efeito.

11- Nos casos em que se verifique a existência de um único voto por correspondência, o presidente da comissão eleitoral retirá-lo-á dessa urna, sempre dobrado em quatro e com a face impressa voltada para dentro, entregando-o de imediato ao presidente da mesa de votos presenciais que o introduzirá na urna destes, passando o mesmo a integrar o respetivo conteúdo para os efeitos de apuramento geral dos resultados, registando-se tal facto nas atinentes atas.

12- Não serão aceites como válidos os votos por correspondência cujo envio não tenha sido registado pela comissão eleitoral, nem aqueles cujo envelope exterior, dirigido à mesma, não tenha a marca postal dos CTT.

13- Não serão igualmente aceites como válidos, votos por correspondência de vários trabalhadores contidos num mesmo envelope exterior, ainda que este venha nas condições referidas no ponto antecedente.

Artigo 52.º

(Data de eleição)

A eleição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores tem lugar até ao 30.º dia anterior ao termo do mandato da CT em funções.

Artigo 53.º

(Convocatória do ato eleitoral)

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 45 dias relativamente à sua data.

2- A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória será divulgada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir ampla publicidade do ato eleitoral.

4- Uma cópia da convocatória será remetida pela comissão eleitoral ao conselho de administração da Norgarante, por carta na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocatória será publicado o respetivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da comissão eleitoral, observando os presentes estatutos.

Artigo 54.º

(Apresentação das candidaturas)

1- As candidaturas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da Norgarante, conforme definido no artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita nos termos do número anterior, acompanhada de declarações individuais de aceitação de candidatura relativas a todos os candidatos e por eles assinadas, bem como uma declaração de princípios.

3- A comissão eleitoral entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data entrega e hora da apresentação, que serão registadas no respetivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

Artigo 55.º

(Candidaturas)

1- Cada lista de candidatura para a CT será composta por 3 elementos efetivos e 3 suplentes.

2- Cada lista de candidatura para as sub-CT será composta do número de elementos efetivos que a devem constituir conforme definido no artigo 33.º, podendo integrar suplentes de um até ao número de efetivos.

3- Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respetiva lista de candidatura.

4- As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

Artigo 56.º

(Eleição das subcomissões de trabalhadores)

A eleição das subcomissões de trabalhadores, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores afetos ao local de trabalho ao qual corresponde a sub-CT, conforme definido no artigo 34.º, tem lugar na mesma data da eleição da comissão de trabalhadores e segundo as normas deste capítulo aplicáveis com as necessárias adaptações.

Artigo 57.º

(Apreciação das candidaturas)

1- A comissão eleitoral dispõe do prazo de cinco dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

2- Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de três dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

3- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são rejeitadas através de declaração escrita e fundamentada, assinada pela comissão eleitoral e entregue com protocolo ao representante da lista de candidatura.

4- Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

Artigo 58.º

(Divulgação das candidaturas)

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral divulgará aos trabalhadores a composição das candidaturas.

2- As candidaturas serão identificadas com uma letra, de acordo com a ordem cronológica de apresentação, e pela respetiva sigla, designação ou lema.

Artigo 59.º

(Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

Artigo 60.º

(Local e horário da votação)

1- A votação efetua-se nas instalações da Norgarante, durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2- A votação realiza-se dentro do possível simultaneamente em todas as mesas de voto e com idêntico formalismo.

3- A votação presencial é efetuada nos diversos locais de trabalho e tem o seu início trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período estabelecido no número um deste artigo.

Artigo 61.º

(Mesas de voto)

1- Tratando-se votação presencial em cada local da Norgarante, será constituída pelo menos uma mesa de voto.

2- Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela comissão eleitoral que fará a correspondente divulgação até ao 10.º dia anterior ao ato eleitoral.

3- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 62.º

(Constituição das mesas de voto)

1- Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, que dirigirão as operações do ato eleitoral.

2- Nos locais de trabalho da Norgarante geograficamente dispersos, as respetivas mesas de voto serão constituídas por trabalhadores da própria Norgarante.

3- A constituição das mesas de voto cabe à comissão eleitoral, que a comunicará aos trabalhadores da Norgarante, nos termos do artigo anterior.

4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do ato eleitoral.

5- Os delegados a que se refere o número anterior deverão assinar a ata conjuntamente com os elementos da respetiva mesa de voto, podendo apresentar a esta reclamações fundamentadas, que serão registadas na respetiva ata.

Artigo 63.º

(Boletins de voto)

1- Os boletins de voto serão de forma retangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2- A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da comissão eleitoral, apoiada pela CT, que asse-

gurar o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos.

Artigo 64.º

(Do ato eleitoral)

1- A comissão eleitoral vigiará e assegurará o normal funcionamento do processo eleitoral, garantindo a aplicação das melhores práticas para a segurança e a autenticidade de cada ato eleitoral e a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto cabendo-lhe entre outras funções divulgar atempadamente os prazos estabelecidos nos presentes estatutos e os resultados das eleições.

2- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

3- Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

4- Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respetiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

5- As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respetiva ata.

Artigo 65.º

(Dos votos)

1- Consideram-se nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos definidos no artigo 63.º;
- b) Tenham assinalados mais de um quadrado (opção) ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado (opção) assinalado;
- c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;
- d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respetivo quadrado.

2- Consideram-se brancos os boletins de voto que não tenham sido objeto de qualquer tipo de marca da responsabilidade do eleitor.

3- Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

Artigo 66.º

(Apuramento parcial)

1- As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2- Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respetivos resultados, que, nos termos estatutários, regulamentares e legais, serão registados em ata.

3- A cópia da ata será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respetiva mesa de voto, durante o prazo de 15 dias a contar do dia do ato eleitoral, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à comissão eleitoral, juntamente com toda documentação relativa ao ato eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

4- Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à comissão eleitoral via telefone, *email* ou outro meio de comunicação ao dispor.

Artigo 67.º

(Apuramento global)

1- O apuramento global dos resultados será feito pela comissão eleitoral com base nas atas recebidas, no prazo máximo de oito dias após o ato eleitoral, lavrando a ata final de imediato.

2- A constituição da CT far-se-á segundo o princípio da representação proporcional segundo o «método de Hondt» aplicado aos resultados eleitorais.

3- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da comissão eleitoral, é por estes assinada e rubricada.

Artigo 68.º

(Publicidade)

1- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento global, a comissão eleitoral afixará a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, será requerido ao Ministério do Trabalho, por carta registada com aviso de receção ou por protocolo, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores ou da aprovação das alterações dos estatutos, juntando cópia certificada da ata de apuramento global e das atas das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votos, bem como, no caso das eleições, a relação dos eleitos, devidamente identificados, e cópias certificadas das listas concorrentes, e, no caso das alterações estatutárias, os estatutos ou alterações estatutárias aprovadas.

3- Dentro do mesmo prazo referido no ponto anterior, será também remetido ao conselho de administração do Norgarante, por carta registada com aviso de receção, a relação dos eleitos, devidamente identificados, bem como cópia da ata de apuramento global.

Artigo 69.º

(Impugnação)

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a comissão eleitoral apreciar e deliberar sobre esse recurso nos cinco dias seguintes.

3- 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, deste artigo, perante o representante do Ministério Público da área da sede da Norgarante, nos termos da lei.

4- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

CAPÍTULO VII

Extinção

Artigo 70.º

(Afetação de bens)

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA, sob a forma de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Norgarante.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 71.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados na Norgarante.

Artigo 72.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos serão alterados em assembleia geral, por voto direto e secreto, e respetivos métodos estabelecidos nestes estatutos, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se as normas referentes ao processo eleitoral da CT.

2- Será aprovado o projeto que reúna o maior número de votos validamente expresso.

Artigo 73.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entram em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Nova DS Smith Embalagem, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

Artigo 41.º

Duração de mandato

1- O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 49.º

Sub comissões de trabalhadores

2- A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT, podendo os seus membros ser eleitos sem limite de mandatos.

Registado em 7 junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Manuel Flor Figueiredo.
Antero Ricardo Gomes Silva.
Andreia Guedes da Silva Campos.

Suplentes:

Miguel Ângelo Teixeira da Silva.
Pedro António Gabriel Marques.
Daniel dos Santos Mouro.

Registado em 6 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Nova DS Smith Embalagem, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 20 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Vítor Manuel Faria Reis.
José Luís Mera Mira.
Cláudio Miguel Moreira dos Santos.
Soraia Daniela da Silva Neves.
Joaquim António Gaspar Mota.

Suplentes:

Daniel Alexandre Antunes Cruz.
Osvaldo Osório Varela Furtado.
Miguel Alexandre Machado Paiva.
Pedro Miguel Maia de Sousa.
João Paulo Antunes Granadeiro.

Subcomissão de trabalhadores de Albarraque

Efetivos:

António Gonçalo dos Santos Alves.
Fábio Miguel Baptista Fernandes.
João Paulo Saraiva Pedro.

Suplentes:

Guilherme António Lã Branca Barbeiro.
Diogo Rafael Loureiro Correia.
Tiago João Rodrigues Vasques.

Subcomissão de trabalhadores de Leiria

Efetivos:

Cláudio Miguel Moreira dos Santos.
Osvaldo Osório Varela Furtado.
João Paulo Antunes Granadeiro.

Suplentes:

Sandra Sofia Loureiro Inês.
Carla Sofia de Almeida Pinto.
João Filipe dos Santos Botas Lourenço.

Subcomissão de trabalhadores de Guilhabreu

Efetivos:

Daniel Alexandre Antunes Cruz.
André Martins Gonçalves de Sousa.
Diogo Filipe Ferreira Duarte.

Suplentes:

Diana Sofia Pinto Queirós.
Rui Filipe Ramos Pereira.
Vítor Daniel Garrido Gomes Maia.

Registado em 6 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 28 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Félix Alexandre de Oliveira Magalhães.

Fernanda Maria Gonçalves Rodrigues.

Miguel Figueiredo Moura Geraldes.

Suplentes:

Maria Inês de Brito Câmara Noivo.

Susana Isabel Rato Ramos Baptista.

Cristina Maria Ribeiro Duarte.

Registado em 11 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Associação Musical das Beiras - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Edgar António Morado da Silva.
Tiago Patrocínio Coimbra.

Suplentes:

Bruno Miguel das Neves Marques.
Hugo Miguel Pires Correia.

Registado em 6 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

LAUAK Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LAUAK Portugal, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nos estabelecimentos de Grândola e de Setúbal, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: LAUAK Portugal, SA.

Sede: Zona Industrial Ligeira 9, Bairro da Estação, 7570-261 Grândola.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da}, realizada em 21 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

Efetivos:

Carlos Avelino Pereira Oliveira.
José Augusto Teixeira Gomes.

Suplente:

Ricardo Miguel Fontes da Cunha.

Registado em 7 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 166 do livro n.º 1.