

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Torres Novas (Santa Maria, Salvador e Santiago) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alenquer (Santo Estevão e Triana) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	21
– Acordo coletivo de trabalho n.º 3/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago Maior e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	31
– Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sobral de Monte Agraço e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	47
– Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Cadaval e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	63
– Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mealhada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	71
– Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	80
– Aviso n.º 1/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2016 entre o Município de Vidigueira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	91

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

– Instituto Politécnico do Porto - Alteração	94
--	----

II - ELEIÇÕES:

– Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, IP (IFAP, IP) - Eleição	111
– LNEG - Laboratório Nacional de Energia e Geologia, IP - Eleição	112

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras	113
- 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 - Alteração salarial e outras	126
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	129
- Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global	132
- Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global	162
- Acordo de empresa entre a AF - Águas de Fafe, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	190
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras	215
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação	224

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- UGT - Leiria, União Geral de Trabalhadores de Leiria - UGT - Leiria - Eleição.....	227
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Alteração	228
- ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração	240

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L. ^{da} - Convocatória	256
- Husqvarna Portugal, SA - Convocatória	257
- Volkswagen Group Services, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	258

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Amorim Champcork, SA - Eleição	259
– PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição	260
– General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição	261

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 1/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Torres Novas (Santa Maria, Salvador e Santiago) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a União das Freguesias de Torres Novas – Santa Maria, Salvador e Santiago presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União das Freguesias de Torres Novas – Santa Maria, Salvador e Santiago 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 5 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPTÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

4- Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

5- Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

6- Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

7- Sempre que seja possível, o Município de Torres Novas deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8- 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.

9- Todos 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.

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 à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores solicitando parecer nos termos da lei à organização sindical.

3- Excetua -se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a 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 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.

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

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 é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

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

- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
- j) Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

b) 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 à semana, à quinzena ou 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o 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, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. 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 da legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

1- Os horários serão atribuídos nas situações previstas em regulamento de horário de trabalho.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso.

5- compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e na 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 do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse

efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2021.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores, acresce, ainda, 1 dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

Cláusula 15.^a

Dispensas

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

2- Caso o referido dia coincida com o dia de descanso, feriado ou tolerância de ponto, a dispensa passará para o primeiro dia útil seguinte.

3- Caso o dia de aniversário comprometer o regular funcionamento do serviço, deverá o mesmo ser gozado no prazo máximo de 5 dias uteis, a contar da data do evento.

Cláusula 16.^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.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 17.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

Empregador Público (EP): Freguesia.

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

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

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

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

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

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

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no

projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.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) 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no

âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando 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 19.^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 LP, 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 EL' pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 20.^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 21.^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

3- atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

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

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

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

Cláusula 22.^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 23.^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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 24.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 25.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, 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 pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

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

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

Cláusula 27.^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 20 (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 21.º (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, sal-

vo 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 28.^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 18.^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 26 (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 29.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 30.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 33.^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 34.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

4- A escolha dos E 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 35.^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 36.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 37.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 38.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 42.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem unia 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.

Torres Novas, 25 de Outubro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pela União de Freguesias

António Pedro Duarte Santos Morte, na qualidade de Presidente da União de Freguesias de Torres Novas – Santa Maria, Salvador e Santiago.

Pela Associação Sindical:

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

António Paulo Ramos Reis, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1 Série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 23 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 49/2022, a fls. 41 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 2/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alenquer (Santo Estevão e Triana) 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 colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

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

Atendendo às especificidades dos serviços que União de Freguesias de Alenquer (Santo Estevão e Triana) presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União das Freguesias de Alenquer, 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

Cláusula 2ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 377/2016, publicado na 2ª série do Diário da República n.º 155, de 12 de Agosto e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3º

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

7- Os trabalhadores que efectuem 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 efectivo.

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

Cláusula 4º

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 respectivos trabalhadores, por intermédio de negociação directa com a organização sindical.

3- Exceptua-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 excepcionais 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 5ª

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 6ª

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 7ª

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 efectivo.

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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 recta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8ª

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 respectivas 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos 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.

Cláusula 9ª

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 adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

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 à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

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

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

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

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

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

Cláusula 10ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas 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 11º

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 12º

Trabalho nocturno

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

Cláusula 13º

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 efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado 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 14º

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

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

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

Cláusula 15.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 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- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 16ª

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 17.ª

Período experimental

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

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18ª

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19ª

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 inspectiva 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 20ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e directo 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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 21ª

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 22ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 23^o

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, 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 respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de protecção 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 respectivo parecer.

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

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas 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 24^o

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 21^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 22^a (Direito de formação) deste ACEP, o 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 inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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

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

devido realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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

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

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

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

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

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

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.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 25ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 26ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspectos 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 27ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 28ª

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 respectiva 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 actas, 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 efectuadas por carta registada.

Alenquer, 10 de Novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Pela União de Freguesias de Alenquer (Santo Estevão e Triana)

Paulo Alexandre Matias Assunção, na qualidade de Presidente da União de Freguesias de Alenquer (Santo Estevão e Triana)

Pela Associação Sindical:

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

Tiago da Costa Martinho, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 14 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2022, a fls. 41 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 3/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago Maior 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 as Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Santiago Maior, 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 10

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Santiago Maior, 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 20

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 86/2017 publicado no DR, 2ª série de 9 de Novembro de 2017, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 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 Trabalho

Cláusula 30

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40

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 50

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 6ª

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 7ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8ª

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 9ª

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 10ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11ª

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 12ª

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 13ª

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 14ª

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 15ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
 - 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
 - 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
 - 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

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

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
 - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 48.^a**Norma Revogativa**

Com a entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º86/2017, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º242, de 19 de dezembro de 2017.

Aldeias Pias, 8 de novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Santiago Maior

Joaquim Ramalho Boieiro na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Santiago Maior

Pela Associação Sindical:

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

Adriano Jorge Pires Seixas Sousa na qualidade de membro da Direção Nacional e Mandatário nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

José Manuel Batista Leitão, na qualidade de membro da Direção Regional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 14 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 53/2022, a fls. 41 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sobral de Monte Agraço e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

7- Os trabalhadores que efectuem 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 efectivo.

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

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 respectivos trabalhadores, por intermédio de negociação directa com a organização sindical.

3- Exceptua-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 excepcionais 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- 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 efectivo.

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 poderá ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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 recta;
- 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 respectivas 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos 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.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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 à semana, à quinzena ou 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas 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 11.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho nocturno

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

Cláusula 13ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 221º 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 efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado 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 14.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 5 do art.º126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.ª

Dispensa do Dever de Assiduidade

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- Ao trabalhador será também concedida, no dia do funeral, tolerância de ponto, sem perda de remuneração, quando ocorra o falecimento de parente ou afim no 3.9 grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha)”.
4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 16.^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.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 17.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

- a) Município ou Freguesia;
- b) Serviços municipalizados.

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

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

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

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

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

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

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

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de acção a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho. **Saúde no trabalho/saúde ocupacional:** aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objectivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas

pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^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 adoptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

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

I) Proceder, na concepção 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 protecção;

II) Integrar no conjunto das actividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

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

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

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

VI) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas 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) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção 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;

XXIX) 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 actualizadas 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 colectiva 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 protecção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 19.^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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

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

d) Cooperar activamente 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 detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar 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 adoptados 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 actividades 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 respectivas 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 aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 20.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 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) Adopção de nova tecnologia
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 21.^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 respectivas funções e posto de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 22.^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 inspectiva 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 23.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e directo 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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 24.^a

Processo eleitoral

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

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colabo-

ração que se mostre necessária à realização do acto eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do acto eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
- b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
- c) Realizar o apuramento global do acto eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
- d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 25.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, 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 respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de protecção 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 respectivo parecer.

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

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas 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 27.^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 20- (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21- (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 inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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

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

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

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

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

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

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

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

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 TrabalhoCláusula 28.^a**Objectivos**

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

- 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 18- (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 26- (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 29.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 30.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

Cláusula 31.^a

Ficha clínica

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

Cláusula 32.^a

Ficha de Aptidão

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

Cláusula 33.^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 acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 34.^a

Equipamentos de protecção individual

- 1- É equipamento de protecção 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 protecção colectiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de protecção colectiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Protecção Individual, doravante designa-

dos EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correcta utilização dos respectivos EPI;

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

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, concepção 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 selecção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 35.^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 36.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 37.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 38.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

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

nacional e nomeadamente à luz das directivas estabelecidas na Deliberação 8º/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 39.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 40.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspectos 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 relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 41.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 42.^a

Comissão Paritária

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

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

3- Para efeitos da respectiva 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 actas, 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 efectuadas por carta registada.

Sobral de Monte Agraço, 22 de novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sobral de Monte Agraço

José Alberto Quintino da Silva

Pela Associação Sindical:

Na qualidade de Mandatários e Membros da Direção do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Luís Henrique Moreira Romão Esteves

Eduardo Alexandre Pontes Silva da Cruz

Depositado em 14 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 55/2022, a fls. 42 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Cadaval e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município do Cadaval, 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 80 (oitenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 83/2018, publicado na 2ª série do Diário da República n.º 111, de 11 Junho e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 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- Em situações devidamente fundamentadas, no sector da educação e apenas relativamente a carreiras e funções afectos ao transporte escolar (assistentes operacionais – motoristas e auxiliares), o intervalo previsto no número anterior pode ser alargado no máximo até 3 horas, mediante acordo escrito dos trabalhadores e ouvidas as organizações sindicais.

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, através de consulta prévia 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 excepcionais 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 nunca superior a uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1º grau da linha reta;
- g) 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) 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;

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está 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 à semana, à quinzena ou 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o 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 11.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a

Descanso compensatório por trabalho suplementar

Quando nos termos do n.º 7 e do 4 do artigo 162º da LTFP, por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar seja substituída por descanso compensatório, as percentagens constantes nas alíneas a) e b) do n.º 1 do referido artigo 162º, são fixadas em 50%.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção de adequado ou superior no SIADAP ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada período de 10 anos com avaliação de adequado ou superior, o trabalhador terá direito a 1 (um) dia a crescer ao período normal de férias a acumular até ao final da carreira até ao limite de 3 dias.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2006.

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

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

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

Cláusula 16.^a**Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de outubro a 15 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, a ser gozado também no referido período.

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, 20 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar é reduzido para:

- a) 4 dias, quando o trabalhador nos termos do número anterior apenas tenha direito a 18 dias de férias;
- b) 3 dias, quando o trabalhador nos termos do número anterior apenas tenha direito a 16 dias de férias

4- O período complementar 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**Dispensa do serviço 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 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- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

5- O trabalhador que pretenda doar sangue benevolamente tem direito à dispensa do serviço, no próprio dia da doação, mediante prévia autorização e apresentação, posterior, de declaração emitida pelo serviço de recolha da doação até ao máximo de 2 dias por ano, não obstante o disposto da alínea K) do n.º 2 do art. 134º da LTFP.

Cláusula 18.^a**Tolerância e dispensa**

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar:

- a) o feriado municipal,
- b) a Terça-Feira de Carnaval,
- c) 3.5 horas no final do período de trabalho na quinta-feira da Ascensão (espiga),
- d) 3.5 horas no final do período de trabalho na quinta-feira santa (Páscoa),
- e) Um dia pelo Natal, a marcar de acordo com a conveniência do serviço,
- f) Um dia pelo ano novo, a marcar de acordo com a conveniência do serviço.

2- Quando por motivos de serviço algum trabalhador, ou grupo de trabalhadores, não puder gozar as tolerâncias ou dispensas acima descritas, as mesmas serão gozadas posteriormente em dia a acordar com a EP.

Cláusula 19.^a**Formação profissional**

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 20.^a

Casos omissos

Em tudo o que não se encontrar previsto no presente capítulo as partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas no LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e saúde no Trabalho aprovado na Lei n.º 102/2009 de 10 setembro, na sua redação atual.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 21.^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 22.^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 23.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 24.^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

Edifício dos Paços do Concelho do Cadaval, 23 de novembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município do Cadaval:

José Bernardo Nunes, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Cadaval.

Pela Associação Sindical:

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

Ludgero Paulo Nascimento Pintão, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

Tiago da Costa Martinho, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 14 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 54/2022, a fls. 41 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mealhada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

Neste contexto e com estes fundamentos, celebra-se o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), entre o Município de Mealhada, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Jorge Fernandes Franco e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado por António Augusto Pires da Conceição e João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Mealhada, 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e revoga a ACEP n.º 190/2015, publicado no Diário da República II série, n.º 231, de 25 de novembro de 2015.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 309 (trezentos e nove) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 190/2015, publicado na 2.^a Série do Diário da República n.º 231, de 25 de novembro de 2015, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República e vigora pelo prazo de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

7- Os trabalhadores que efectuem 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 efectivo.

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

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, não podendo alterar o horário previamente fixado sem acordo dos trabalhadores.

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 excepcionais 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 entre ambos.

5- A EP está obrigada 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 e previstas na lei, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo na 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 fixa, 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 efectivo.

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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 recta.
- 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 respectivas 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos 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.

Cláusula 9.^a

Horário Flexível

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

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

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 à semana, à quinzena ou 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de Horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas 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 11.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho Nocturno

Considera-se trabalho em período nocturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 13.ª

Limites do Trabalho Suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 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 efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado 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 14.ª

Recompensa de desempenho

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

2- Ao período normal de férias constante no número anterior acrescem três dias úteis de férias caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos a menção de “desempenho adequado”.

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

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

Cláusula 15.ª

Tolerâncias de ponto

1- A tolerância de ponto traduz-se na dispensa de comparência ao serviço concedida aos trabalhadores que, em determinado dia estão vinculados ao dever de assiduidade.

2- A tolerância de ponto não é considerada feriado e não suspende as férias.

3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, nos seguintes casos:

- a) No seu dia de aniversário;
- b) Na terça-feira de Carnaval;
- c) Na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;
- d) No dia útil imediatamente anterior ou posterior ao dia de Natal, a definir anualmente por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

4- Quando ocorra o falecimento de familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), o trabalhador tem dispensa do serviço, sem perda de remuneração, no dia do funeral.

5- O trabalhador que pretenda doar sangue benevolamente tem direito à tolerância de ponto no dia da doação, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, mediante prévia autorização do EP e entrega de declaração justificativa emitida pelo serviço de doação de sangue.

6- A autorização referida no número anterior só pode ser negada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

Cláusula 16.^a

Deveres dos Trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, a obrigatoriedade no desempenho das suas funções, de respeitar os municípios, ser cordial, educado e responsável quando contactados por estes.

Respeitar os horários de trabalho, nas entradas e nas saídas e atender sempre os municípios quando necessário dentro do seu horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preen-

cher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

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

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

Cláusula 20.^a

Encargos

1- 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 acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

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

3- 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.

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

Cláusula 21.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

1- O EP 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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

Cláusula 22.^a

Locais para Refeição

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

Cláusula 23.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 24.^a

Princípios sobre o consumo de Álcool e de outras Substâncias Psicoactivas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção 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 directivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 25.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 26.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais para análise e discussão de aspectos 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 27.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 28.^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 respectiva 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 efectuadas por carta registada

Município da Mealhada, 29 de novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Pelo Município da Mealhada

António Jorge Fernandes Franco, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal da Mealhada.

Pela Associação Sindical:

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

António Augusto Pires da Conceição, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 19 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 56/2022, a fls. 42 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo 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 Ferreira do Alentejo 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:

A Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, representada por *Luís António Pita Ameixa*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo.

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

José Joaquim Abraão e Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de Secretário-geral e Secretário Nacional, 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 Ferreira do Alentejo, filiados no sindicato subscritor, SINTAP, bem como a todos os outros não filiados em sindicatos, que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370º 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 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 220 trabalhadores, sendo que, caso a Entidade Empregadora, decida aplicar as cláusulas do presente ACEP à totalidade dos trabalhadores da Autarquia, o SINTAP não se oporá.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O ACEP 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 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 trabalho

Cláusula 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, sem prejuízo das exceções legais.

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 a que pertençam, 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 12^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**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos.

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 4º, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) 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 09.00 h às 12.30 h; Período da tarde – das 14.00 h às 17.30, para o setor administrativo;
- b) Período da manhã – das 08.30 h às 12.30 h; Período da tarde – das 13.30 h às 16.30 h, 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.

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;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido à semana

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, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do nº 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.

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

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

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 laboração contínua 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- 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, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela 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.

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

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

Cláusula 11.^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.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

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 a EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste ACEP.

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.

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 dos intervalos de descanso.

Cláusula 13.^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- 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.

Cláusula 14.^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 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.

3- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

4- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

5- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 15.^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 16.^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, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

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 17.^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, nos termos do disposto no art.º 126º da LTFP

Cláusula 18.^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 17.^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 e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade;
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade;
- c) Acrescem 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade;
- d) Acrescem 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade.

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número 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 na regra para o acréscimo dos dias de férias enunciada no número 2, o mesmo adquire o direito ao mesmo acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

5- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de Janeiro de um determinado ano, e por interesse do serviço, até 31 de Maio e/ou de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, e que tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

6- A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 1, 2 e 5, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação a atribuir em 2023, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

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 referido no número 4.

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 17.^a do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 19.^a

Feriados e Tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Ferreira do Alentejo.

2- O Empregador Público signatário do presente acordo, como recompensa do desempenho dos trabalhadores, compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto em cada ano civil:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) A segunda-feira a seguir à Páscoa
- c) O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro se o dia 25 de dezembro coincidir com um domingo;
- d) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo;
- e) É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.
- f) O dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

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.

4- Se, por necessidade imperativa da entidade patronal, os trabalhadores não puderem usufruir da tolerância de ponto, a mesma pode ser gozada em momento oportuno para o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Horas para Atividade Sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, desde que os mesmos tenham obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, têm direito para atividade sindical, ao tempo mensal de catorze horas, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores, sem perda de remuneração e subsídios, ou caso não tenham obtido desempenho positivo têm direito às horas estipuladas na legislação em vigor, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para atividade sindical.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 21.^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- 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.

Cláusula 22.^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) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- h) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 23.^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 24.^a

Equipamento Individual

- 1- Compete ao Empregador Público fornecer 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 25.^a

Locais para Refeição

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 à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 26.^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 27.^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/externos de medicina no trabalho.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 28.^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 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 29.^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.

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

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

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

Cláusula 31.^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.

Ferreira do Alentejo, 25 de outubro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Luís António Pita Ameixa, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo

Pela Associação Sindical:

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-geral e Mandatário do 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).

Depositado em 27 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 57/2022, a fls. 42 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 1/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2016 entre o Município de Vidigueira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Acordo celebrado entre a Câmara Municipal de Vidigueira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA para aditamento ao Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 22/2016, publicado no Diário da República, 2ª série N.º 6 de 11 de janeiro.

Aos 15 dias de setembro de 2022 reuniram, na Câmara Municipal de Vidigueira para a alteração do Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 22/2016, publicado no Diário da República, 2ª série N.º 6 de 11 de janeiro, os representantes da Câmara Municipal, Exmo. Senhor Presidente Rui Manuel Serrano Raposo e a Chefe de Divisão de Administração Municipal, Senhora Maria José Cravinho e, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, os Senhores Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e Carlos Alberto dos Santos, todos devidamente credenciados para negociar, acordar e assinar o resultado da negociação.

As partes acordaram aditar 5 novas cláusulas ao ACEP, a seguir discriminadas:

Cláusula 13.ª

A Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, 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 do biénio 2017/ 2018.

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

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

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

6- No caso em que durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo de cadastro do trabalhador.

Cláusula 13.ª-B

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 de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa;

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço 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 3.º 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 13.^a- C

Feriado municipal e Tolerância de ponto no Carnaval

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

Cláusula 13.^a-D

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 comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

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

4- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

5- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

6- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º do Código do Trabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

7- O pagamento da compensação prevista no n.º 2 do art.º 168º do Código do Trabalho é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

8- Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

9- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

10- a) Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da Câmara ou outro admitido para o efeito;

b) A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este;

c) O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

11- O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Cláusula 13.^a-E

Pausa Digital

O empregador deve abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A do Código do Trabalho.

Vidigueira 15 de setembro de 2022.

Pelo Empregador Público:

Rui Manuel Serrana Raposo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Vidigueira.

Pela Associação sindical:

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e Carlos Alberto dos Santos, na qualidade de membros da direção e mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 23 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2022, a fls. 41 do Livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto Politécnico do Porto - Alteração****Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 22 de novembro de 2022, dos estatutos publicados no Diário da República, 2.^a série, parte J3, n.º 80, de 26 de abril de 2022.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Instituto Politécnico do Porto (IPP), independentemente da carreira e/ou categoria e da modalidade de prestação de trabalho em funções públicas.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes Estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do IPP.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na Lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2- São direitos dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Exercer o direito de voto para alteração dos Estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da Comissão de Trabalhadores a Comissões Coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;

g) Eleger e ser eleito, nos termos do artigo 55.º, membro da Comissão de Trabalhadores do IPP (CT-IPP) ou de Subcomissões de Trabalhadores do IPP (SCT-IPP);

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT-IPP ou de SCT-IPP, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

j) Exercer o direito de voto nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários do IPP;

l) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;

n) Integrar a Mesa da Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) A Assembleia Geral dos trabalhadores do Instituto Politécnico do Porto (AG-IPP);

b) A Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico do Porto (CT-IPP);

c) As Subcomissões de Trabalhadores do Instituto Politécnico do Porto (SCT-IPP).

SECÇÃO II

Assembleia Geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia Geral

A Assembleia Geral, na qual participam todos os trabalhadores do IPP, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências da Assembleia Geral

Compete à Assembleia Geral:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT-IPP;

b) Eleger a CT-IPP e destituí-la a todo o tempo;

c) Controlar a atividade da CT-IPP pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores da CT-IPP nos órgãos do IPP;

e) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea anterior nos termos destes Estatutos.

Artigo 6.º

Assembleia Geral descentralizada

As reuniões da Assembleia Geral poderão ser descentralizadas em assembleias locais, na proporção de uma por Unidade Orgânica e Serviço, devendo ser observados os seguintes requisitos:

a) Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência;

b) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;

c) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as assembleias locais.

SECÇÃO III

Assembleia Geral - Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

- 1- A Assembleia Geral pode ser convocada pela Comissão de Trabalhadores do IPP, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores do IPP, devidamente identificados.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A CT-IPP deve fixar a data da reunião da Assembleia Geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à divulgação de informação ou, na ausência daqueles, nos locais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Reuniões da Assembleia Geral

- 1- A Assembleia Geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:
 - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT-IPP;
 - b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos de gestão e nos restantes órgãos estatutários do IPP;
 - c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas dos órgãos do coletivo de trabalhadores.
- 2- A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º
- 3- A Assembleia Geral reúne ainda sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à CT-IPP definir essa urgência e elaborar a respetiva convocatória com a antecedência possível.

Artigo 10.º

Mesa da Assembleia Geral

- 1- As Assembleias Gerais são conduzidas por uma mesa, a quem compete, designadamente:
 - a) Conduzir os trabalhos da reunião;
 - b) Registrar as presenças;
 - c) Assegurar a regularidade das deliberações;
 - d) Redigir a ata.
- 2- A mesa da Assembleia Geral é composta por trabalhadores designados pela CT.
- 3- A constituição da mesa é válida apenas para uma única reunião.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários de âmbito limitado por Unidade Orgânica e Serviço sobre assuntos específicos da respetiva Unidade Orgânica ou Serviço.

Artigo 12.º

Funcionamento da Assembleia Geral

- 1- A Assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto, sendo este aferido pelo somatório dos membros presentes.
- 2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da CT-IPP e dos representantes dos trabalhadores da CT-IPP nos órgãos de gestão e restantes órgãos estatutários do IPP, a participação mínima na Assembleia deve corresponder a 20% dos trabalhadores do IPP.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A Assembleia Geral é presidida pela CT-IPP e pelas SCT-IPP no respetivo âmbito.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em Assembleia Geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação é em regra nominal, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT-IPP e SCT-IPP, eleição e destituição de representantes dos trabalhadores da CT-IPP nos órgãos de gestão e dos restantes órgãos estatutários do IPP, aprovação e alteração de Estatutos, e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores, decorrendo essas votações nos termos da Lei e pela forma indicada nos presentes Estatutos.

4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da CT-IPP ou dos seus membros;

b) Destituição dos representantes dos trabalhadores da CT-IPP nos órgãos de gestão e restantes órgãos estatutários do IPP;

c) Alteração dos Estatutos da CT-IPP.

2- A Assembleia ou a CT-IPP podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Obrigatoriedade de discussão em Assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT-IPP ou dos seus membros, de SCT-IPP ou dos seus membros, e de representantes dos trabalhadores da CT-IPP nos órgãos de gestão e restantes órgãos estatutários do IPP;

b) Aprovação e alteração dos Estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT-IPP ou a Assembleia podem submeter a discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT-IPP

Artigo 15.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na Lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT-IPP exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competências da Comissão de Trabalhadores

Compete à Comissão de Trabalhadores:

a) Participar nos procedimentos no âmbito dos processos de reorganização de Unidades Orgânicas ou Serviços;

b) Defender interesses profissionais dos trabalhadores;

- c) Participar na gestão de todos os serviços do IPP permitidos por Lei;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por Lei ou outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- b) Exigir do IPP e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outros serviços e setores, Comissões Coordenadoras e outras organizações de defesa de trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos na Lei e nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com os órgãos de direção e gestão do Instituto Politécnico do Porto

1- A CT-IPP tem o direito de reunir periodicamente com o Presidente do IPP, Presidentes das Unidades Orgânicas e demais órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade mensal das reuniões com o Presidente do IPP, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da Lei, a CT-IPP tem direito a que lhe sejam fornecidas pelo IPP todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- O dever de informação que recai sobre o IPP abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos, relatórios de atividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Previsão e volume de receitas e prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição, grau de absentismo, formação profissional, entre outros;
- e) Situação contabilística, compreendendo o balanço, demonstração dos resultados e balancetes;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e parafiscais;
- h) Processos de reorganização de Unidades Orgânicas ou Serviços.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT-IPP tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT-IPP ou pelos seus membros, ao

Presidente do IPP ou Presidente de Unidade Orgânica, se aplicável.

5- Nos termos da Lei, o Presidente do IPP, Presidente de Unidade Orgânica, ou quem for designado para o efeito, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT-IPP seguintes atos:

- a) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos do IPP ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- b) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores;
- c) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- d) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- e) Tratamento de dados biométricos;
- f) Elaboração de regulamentos internos do IPP;
- g) Demais situações previstas na Lei, designadamente, no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adiante designado CT e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, adiante designada LTFP.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo de 10 dias, a contar da receção da respetiva solicitação, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias de calendário, se a complexidade da matéria o justificar.

3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2, sem que o parecer tenha sido entregue ao IPP, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 22.º

Reorganização de serviços

No âmbito da intervenção na organização de serviços, a CT-IPP goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão do IPP, ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT-IPP tem o direito de:

- a) Receber cópia integral do processo da acusação no âmbito de procedimentos disciplinares, quando exista suscetibilidade de aplicação de sanções de despedimento disciplinar, demissão ou cessação da comissão de serviço, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 214.º da LTFP;
- b) Ser ouvida pelo IPP, pela Unidade Orgânica ou pelo Serviço, sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;
- c) Intervir nos processos e situações decorrentes da Lei, nomeadamente, do Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 24.º

Condições e garantias da atuação da Comissão de Trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT-IPP são definidas nos termos da Lei e dos artigos seguintes.

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a Lei e com estes Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por Lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, será comunicada a realização das reuniões, pela CT-IPP, ao respetivo órgão de gestão, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Ação da Comissão de Trabalhadores nas instalações do Instituto Politécnico do Porto

1- A CT-IPP tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT-IPP tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo IPP.

2- A CT-IPP tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT-IPP tem o direito a instalações adequadas no IPP, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT-IPP tem direito a obter do IPP os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores do IPP que sejam membros das estruturas a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissões de Trabalhadores - 8 horas;
- b) Comissão de Trabalhadores - 25 horas;

c) Comissões Coordenadoras - 20 horas.

3- A CT-IPP pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros o montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.

4- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das estruturas previstas no n.º 1, não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos membros da CT-IPP, SCT-IPP ou Comissões Coordenadoras, para além do crédito de horas a que têm direito, no exercício das suas atribuições e atividades.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT-IPP

A CT-IPP é independente do IPP, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes Estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes Estatutos.

Artigo 35.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as 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 e com estes Estatutos.

1- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 317.º da LTFP e 410.º do CT.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT-IPP localiza-se nas instalações da Presidência do IPP ou em uma das Unidades Orgânicas ou Serviços que o integram.

Artigo 37.º

Composição

A CT-IPP é composta por 11 elementos efetivos e 4 elementos suplentes, nos termos conjugados dos artigos 417.º do CT e 321.º da LTFP.

Artigo 38.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT-IPP é de 4 anos.

2- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação, dos Estatutos e da respetiva composição, na 2.^a série do Diário da República.

Artigo 39.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT-IPP que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 5 interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT-IPP nos termos do artigo seguinte.

Artigo 40.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da Comissão de Trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT-IPP, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT-IPP ficar reduzido a menos de metade, será eleita uma Comissão Eleitoral, nos termos do disposto no art.º 58.º dos presentes Estatutos, à qual incumbe a promoção de novas eleições, no prazo máximo de 60 dias de calendário.

3- A Comissão Eleitoral deve remeter para a CT-IPP a eleger todas as questões que, segundo a Lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT-IPP.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT-IPP, a Comissão Eleitoral submete a questão à Assembleia Geral, que se pronunciará.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da CT-IPP delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1- A atividade da CT-IPP é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT-IPP.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a CT-IPP são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 2 dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT-IPP.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto, em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se na primeira votação dessa reunião se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

Artigo 45.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT-IPP reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Podem realizar-se reuniões de emergência, sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo, que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT-IPP.

Artigo 47.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT-IPP.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 48.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

- 1- Constituem receitas da CT-IPP:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT-IPP.
- 2- A CT-IPP submete anualmente à apreciação do Plenário as receitas e despesas da sua atividade.
- 3- Em caso de extinção da CT o respetivo património reverte a favor de uma instituição particular de solidariedade social, que se dedique ao apoio a crianças carenciadas.

CAPÍTULO III

Subcomissões de Trabalhadores

Artigo 49.º

Subcomissões de Trabalhadores

Podem ser constituídas Subcomissões de Trabalhadores em todas as Unidades Orgânicas e serviços periféricos, nos termos do n.º 2 do art.º 320.º da LTFP.

Artigo 50.º

Constituição

- 1- A constituição das Subcomissões de Trabalhadores do IPP é da iniciativa dos trabalhadores afetos às Unidades Orgânicas e Serviços.
- 2- As SCT-IPP são constituídas por:
 - a) 1 membro, nas UO ou Serviços com menos de 50 trabalhadores;
 - b) 3 membros, nas UO ou Serviços com 50 a 200 trabalhadores;
 - c) 5 membros, nas UO ou Serviços com mais de 200 trabalhadores.

Artigo 51.º

Duração do mandato

- 1- A eleição dos membros da SCT-IPP é simultânea com a eleição dos membros da CT-IPP.
- 2- A duração do mandato das SCT-IPP é coincidente com a do mandato da CT-IPP, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 52.º

Competência das Subcomissões de Trabalhadores

- 1- Compete às Subcomissões de Trabalhadores:
 - a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela CT-IPP, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;
 - b) Informar a CT-IPP sobre as matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
 - c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT-IPP, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;
 - d) Executar as deliberações da CT-IPP e da Assembleia Geral;
 - e) Dirigir o Plenário da Assembleia Geral descentralizado ao nível da respetiva Unidade Orgânica ou Serviço;
 - f) Convocar os plenários da respetiva Unidade Orgânica ou Serviço;
 - g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na Lei e nos Estatutos.
- 2- No exercício das suas atribuições, as SCT-IPP dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela CT-IPP, sem prejuízo da competência e direitos desta.
- 3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das SCT-IPP dispõe do crédito de 8 horas mensais, não cumuláveis.

Artigo 53.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às SCT-IPP, dentro dos limites e poderes que lhe forem delegados nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo precedente, as regras de organização e funcionamento da CT-IPP, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 54.º

Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da Comissão Eleitoral, da Comissão de Trabalhadores do IPP e das Subcomissões de Trabalhadores do IPP.
- 2- Nos termos da Lei, cabe aos órgãos dirigentes do IPP assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.
- 3- O processo eleitoral das SCT-IPP segue o regime da CT-IPP, com as necessárias adaptações.

Artigo 55.º

Elegibilidade

Todos os trabalhadores do IPP são eleitores e elegíveis, nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

Artigo 56.º

Sistema eleitoral

- 1- A CT-IPP é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- A eleição da CT-IPP tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art.º 40.º dos presentes Estatutos.

Artigo 57.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 58.º

Constituição e eleição da Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada CE.

2- A CE é constituída por 3 elementos efetivos e 2 suplentes, acrescida de 1 delegado de cada uma das candidaturas, que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- Os membros efetivos e suplentes da CE são eleitos de entre e pelos membros da CT-IPP cessante, por voto secreto e direto.

4- A CE é presidida pelo membro da CT-IPP que obtiver um maior número de votos e, em caso de empate, pelo membro com maior número de votos e vínculo mais antigo na instituição.

5- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos presentes estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 59.º

Competências da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral:

a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas nos presentes Estatutos;

b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral;

c) Solicitar os cadernos eleitorais ao Presidente do IPP e promover a sua afixação pelas Unidades Orgânicas e Serviços;

d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar, e decidir sobre a sua aceitação ou exclusão no prazo máximo de 3 dias, a contar a partir da data-limite para apresentação das candidaturas;

e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo 57.º dos presentes Estatutos;

h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de 3 dias, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

i) Tornar públicos os resultados da eleição.

Artigo 60.º

Mandato e Deliberações da Comissão Eleitoral

1- O mandato da CE tem início aquando da eleição dos respetivos membros e termina com o início de atividade da CT.

2- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.

3- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples, na presença de, pelo menos, 3 elementos da CE.

5- Em caso de empate, cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 61.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores do IPP, nos termos do art.º 1.º dos presentes Estatutos.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos, em função das Unidades Orgânicas e Serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE, no prazo máximo de 48 horas.

3- No caso do mesmo trabalhador ser detentor de mais do que um contrato em funções públicas em uma ou mais Unidades Orgânicas e Serviços, será considerado pela CE no caderno eleitoral da Unidade Orgânica ou Serviço onde tiver o vínculo a tempo inteiro, ou no caso de vínculos a tempo parcial, onde tiver o vínculo mais antigo.

Artigo 62.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem 11 elementos efetivos e 4 elementos suplentes e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

- a) Termos de aceitação por candidato;
- b) Subscrição de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores do IPP, inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição das SCT-IPP, por 10% dos trabalhadores da respetiva Unidade Orgânica ou Serviço;
- c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do número 1.

4- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção, com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

Artigo 63.º

Rejeição de candidaturas

1- A não observação do disposto no artigo anterior, consubstancia motivo de rejeição da candidatura.

2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:

- a) A entrega fora de prazo;
- b) A subscrição das listas pelos candidatos;
- c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detetadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de 2 dias a contar da notificação.

Artigo 64.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 66.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 8h30 e as 20h00 do dia do ato eleitoral.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome, e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em local afastado da mesa, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

6- Por razões devidamente justificadas, a CE poderá permitir o voto antecipado, através da entrega do voto em envelope fechado à CE, até 3 dias antes da data fixada para o ato eleitoral.

7- Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 67.º

Mesas de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito nos artigos 431.º do CT e 330.º da LTFP, é constituída uma mesa de voto por cada Unidade Orgânica ou Serviço do IPP, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

2- Na eventualidade de várias Unidades Orgânicas ou Serviços funcionarem no mesmo Campus, poderá ser constituída uma única mesa de voto.

3- As mesas de voto são constituídas por 1 presidente e 2 vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas, e entre 1 e 3 membros suplentes para suprimir eventuais necessidades.

4- Os membros presentes na mesa de voto estão dispensados da prestação de trabalho no período de permanência na mesa.

5- As listas candidatas podem indicar, por escrito, à CE, até 2 dias antes da data fixada para a eleição, o nome de um delegado para cada mesa de voto.

Artigo 68.º

Resultados eleitorais

1- Os membros presentes na mesa de voto na hora de fecho da votação, procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados e eventuais protestos apresentados por escrito, enviando os mesmos à CE.

2- A CE procede ao apuramento global da votação, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

3- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

4- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes, segundo a ordem de precedência constante da lista.

5- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, deverão ser enviadas para o email da CE e serão apreciadas pela mesma no dia útil seguinte.

6- A CE deverá responder aos emails de eventuais reclamações acusando a sua receção.

7- A CE comunica o resultado das eleições ao empregador e afixa-o, juntamente com a respetiva ata, nos locais em que a votação teve lugar, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento dos resultados.

Artigo 69.º

Registo dos resultados

Nos termos da Lei, deve a CE, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer à entidade competente o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da Comissão Eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 70.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da Comissão Eleitoral, no prazo de 12 dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da Comissão Eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 71.º

Alteração dos Estatutos

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados após a sua entrada em vigor, em votação convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante proposta de 100 trabalhadores ou 20% dos trabalhadores do IPP, depois de decorrido 1 ano sobre a data da sua aprovação.

Artigo 72.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos nestes Estatutos contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo, salvo quando expressamente excecionado.

Artigo 73.º

Legislação aplicável

Além dos presentes Estatutos, a CT-IPP segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 74.º

Personalidade e capacidade jurídica

A Comissão de Trabalhadores do IPP adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos e a sua capacidade abrange todos os direitos e obrigações necessários, para a prossecução dos fins previstos na Lei.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do Diário da República.

ANEXO I

Cronograma**Votação da CT-IPP|SCT-IPP|alteração dos estatutos**

ATO PROCESSUAL	DATA
Convocatória da votação publicitação do calendário eleitoral	Antecedência mínima de 15 dias úteis
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Entrega dos cadernos eleitorais a)	48 horas após receção da convocatória
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Imediatamente após a recção
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação à CE das listas de candidatura Publicitação de projeto de alteração dos Estatutos	Até 10 dias úteis antes do ato eleitoral
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 3 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Publicitação das listas de candidatura aceites	Até ao 5.º dia útil antes do ato eleitoral
Campanha Eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 30 dias antes do termo do mandato da CT ou Até 60 dias de calendário, no caso previsto no n.º 2 do art.º 40.º dos presentes Estatutos
Publicação dos resultados eleitorais	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações	1 dia útil

Comunicação ao empregador e afixação do resultado da votação e de cópia da ata Envio à DGAEP de pedido de registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento
---	---

a) Os cadernos eleitorais devem ser elaborados pelos SRH das UO num prazo de 24 horas, e remetidos aos SRH dos SP, para verificação de eventuais duplicações, em cumprimento do n.º 3 do art.º 61.º dos presentes Estatutos;

b) Nos termos do n.º 1 do artigo 58.º dos Estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da Comissão Eleitoral;

c) Os atos processuais que recaiam em dia em que o Instituto Politécnico do Porto não esteja aberto ao público transferem-se para o 1º dia útil seguinte. De igual modo, os atos processuais que recaiam em períodos sazonais em que, tipicamente, se verifica um elevado número de trabalhadores ausentes por motivo de férias, deverá ser justificada a suspensão do processo.

Registado em 27 de dezembro de 2022, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2022, a fls. 15 do Livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, IP (IFAP, IP) - Eleição

Eleição em 6 de dezembro de 2022, para o quadriénio 2023/2026.

Efetivos:

Marcos Soromenho Santos (Coordenador).

António Lima (Relator).

Ana Cristina Ferreira da Silva.

Rui Miguel Torres Caio.

António Gestosa.

Paulo Direitinho.

Nelson Domingues.

Suplentes:

Manuela Martins.

Hernâni Silva.

Helena Martins.

José Miguel Vieira de Brito.

Fernando Cruz.

Isabel Almeida.

Manuela Fonseca.

Registado em 2 de janeiro de 2023, nos termos da alínea b) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2023, a fls. 15 do Livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

LNEG - Laboratório Nacional de Energia e Geologia, IP - Eleição

Eleição em 7 e 8 de novembro de 2022, para o mandato de três anos.

Maria João Batista.

Susana Machado.

Maria do Céu Penedo.

Teresa Lopes da Silva.

Subcomissão de Trabalhadores do pólo de São Mamede de Infesta:

Ana Paula Pereira.

Subcomissão de Trabalhadores do pólo do CEGMA:

Igor Morais.

Registado em 14 de dezembro de 2022, nos termos da alínea b) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2022, a fls. 15 do Livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro
- Alteração salarial e outras**

Texto negociado de alteração à revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022 para entrar em vigor a 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46214 Comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n. e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, aparelhos de rádio e de televisão 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e artigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n. e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por

grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n. e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados, 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em 2336 *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017, estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, 2771 *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 15 de agosto de 2021 n. e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializado, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializado, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via internet, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático,

62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 63990 Outras atividades dos serviços de informação, n.e, 68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de Condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de design, 77110 Aluguer de Veículos Automóveis 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfecção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (fitness), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalheria, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes

Cláusula 2.^a

(Área e âmbito)

(...)

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro. Nestes termos a presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2023.

(...)

8- Comissão paritária

a) Esta convenção institui uma comissão paritária definida de acordo com o código laboral, nomeadamente nos artigos 493.º e 492.º/3.º do mesmo;

b) Regulamento interno, desta comissão paritária, será definido pelos outorgantes desta convenção ficando vertido nas atas.

Cláusula 26.^a

(Período normal de trabalho e descanso semanal)

(...)

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2007, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2007 que gozam como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13h00, manterão o regime de descanso semanal.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,00 € por cada dia de trabalho.

(...)

Cláusula 44.^a

(Diuturnidades)

(...)

2- O valor de cada diuturnidade é de 12,00 €. As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 12,00 € cada uma.

Cláusula 88.^a**(Outros benefícios sociais)**

A entidade patronal atribuirá, se assim o entender, aos trabalhadores um subsídio, no valor de 110,00 €, por ocasião do nascimento de cada filho.

ANEXO I

Categorias profissionais - Definição de funções**c) Profissionais de comércio e armazém**

Empregado de armazém - Recebe, armazena, entrega e zela pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, mercadorias, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos; Verifica a partir da documentação a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e regista eventuais danos e perdas; Confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores e clientes, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída; Zela pela conservação e limpeza dos produtos armazenados e pelo espaço de armazenagem. Confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos.

ANEXO III

Enquadramento e pressupostos**Regulamento de aplicação do CEL - Certificação de enquadramento laboral**

Artigo 6.º

Emissão

1- A entidade responsável pela emissão do CEL é a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA).

2- (...)

Artigo 7.º

Prazos

1- A Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) dispõe de 30 dias úteis para emitir o CEL.

2- (...)

Artigo 8.º

Processamento

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Formulário digital.

3- (...)

4- Após a emissão do CEL, a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) disponibilizará o mesmo ao requerente, utilizando para o efeito os meios referidos no ponto 2 do presente artigo.

5- (...)

Artigo 11.º

Modelo do certificado - CCT

O CEL obedece a um modelo criado pela Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA), devidamente autenticado com o selo branco ou através de assinatura digital de um dos diretores em plenas funções da ACA.

Artigo 12.º

Tabelas salariais

As tabelas salariais para o ano em vigor podem ser consultadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou requerendo na Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA).

Artigo 13.º

Em vigor e responsabilidade

Este anexo faz parte integrante do acordo celebrado entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA), o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços, no entanto é da única responsabilidade da primeira entidade a sua aplicação.

ANEXO IV
Enquadramento e pressupostos

Artigo 1.º
 (Tabela salarial)

As tabelas salariais para o ano 2023 são as seguintes:

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração sem CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa	Variável			
					TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	37939	1 303,38 €	1 233,00 €	12,56 €	17,74 €	42,25 €	70,38 €
2	Chefe de cozinha	845	1 299,13 €	1 229,00 €	12,52 €	17,68 €	42,10 €	70,13 €
2	Diretor de departamento	11831	1 299,13 €	1 229,00 €	12,52 €	17,68 €	42,10 €	70,13 €
2	Consultor financeiro	37938	1 299,13 €	1 229,00 €	12,52 €	17,68 €	42,10 €	70,13 €
2	Optometrista 1.ª	37932	1 299,13 €	1 229,00 €	12,52 €	17,68 €	42,10 €	70,13 €
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	1 209,61 €	1 145,00 €	11,95 €	15,64 €	38,68 €	64,61 €
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	1 138,97 €	1 078,00 €	7,32 €	14,76 €	36,49 €	60,97 €
5	Analista de sistemas	512	1 090,78 €	1 032,00 €	10,48 €	14,82 €	35,28 €	58,78 €
5	Programador de software/web e de multimédia/aplicações	37937	1 090,78 €	1 032,00 €	10,48 €	14,82 €	35,28 €	58,78 €
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio		1 090,78 €	1 032,00 €	10,48 €	14,82 €	35,28 €	58,78 €
6	Chefe de serviços	80	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Contabilista/toc	3444	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Tesoureiro	757	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Técnico de informática	14362	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Eletromecânico, eletricitista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª	38085	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Gerente comercial	40	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Designer de produto industrial ou de equipamentos	37929	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Designer de têxteis e moda	37930	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €

6	Designer de interiores, espaços ou de ambientes	37931	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Optometrista 2.ª	37932	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Técnico de recursos humanos	15872	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Técnico de publicidade e marketing	37934	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Técnico de relações públicas	15566	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Manequim e outros modelos	37935	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Fotógrafo	7013	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Colocador de vidros		1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Operador de máquina da vidraria 1.ª		1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Joalheiro	37936	1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 1.ª		1 056,79 €	1 000,00 €	10,13 €	14,31 €	34,09 €	56,79 €
7	Encarregado geral	184	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico de ótica ocular 2.ª		1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico de contactologia 2.ª		1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico de compras	18831	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação	37914	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Cozinheiro 1.ª	853	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Encarregado de refeitório	541	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Chefe de snack	11094	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico de contabilidade	843	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação	37916	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Decorador	57	1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		1 015,96 €	963,00 €	9,44 €	13,35 €	31,79 €	52,96 €
8	Chefe de secção	81	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Inspetor administrativo	1947	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Caixeiro encarregado	33	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Inspetor de vendas	328	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Encarregado de armazém	455	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €

8	Oficial encarregado - Ourivesaria/relojoaria	18811	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Astrólogo	37912	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Encarregado de agência funerária	32931	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Encarregado de balcão de 1.ª	871	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
8	Economista	2087	990,59 €	939,00 €	9,21 €	13,00 €	30,95 €	51,59 €
9	Correspondente em línguas estrangeiras/tradutor	37922	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Caixa de escritório	252	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Caixeiro chefe de secção	1660	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Eletromecânico, eletricitista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2.ª	38084	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Secretariado de direção	25575	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Operador de máquina da vidraria 2.ª		984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Embalsamador 1.ª	38110	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
9	Artesão	37924	984,18 €	933,00 €	9,14 €	12,91 €	30,73 €	51,18 €
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
10	Oficial especializado (cabeleireiros)	37909	949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
10	Eletromecânico, eletricitista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3.ª	38083	949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
10	Operador de máquina da vidraria 3.ª		949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
10	Empregado de agência funerária	37910	949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 2.ª		949,19 €	900,00 €	8,77 €	12,39 €	29,52 €	49,19 €
11	1.º assistente administrativo	11285	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Operador mecanográfico	894	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	1.º assistente de contabilidade	30539	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	1.º caixeiro/prospetor de vendas	30	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Técnico de vendas	905	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Vendedor	503	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Fiel de armazém	189	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Motorista de pesados	479	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €
11	Oficial de 1.ª - Ourivesaria/relojoaria	18810	942,94 €	894,00 €	8,73 €	12,35 €	29,38 €	48,94 €

11	Cozinheiro de 2.ª		854	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Empregado de snack 1.ª		977	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Empregado de mesa de 1.ª		6291	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 1.ª		37890	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Alfaiate e costureiro 1.ª		37893	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Estofador 1.ª		1754	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Colchoeiro 1.ª		4832	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Curtidor de peles 1.ª		37896	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Preparador e acabador de peles 1.ª		37899	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Sapateiro 1.ª		37902	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Maleiro 1.ª		7760	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Correio 1.ª		37905	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Embalsamador 2.ª		38110	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Esteticista		2222	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Massagista estética		2224	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
11	Oficial positeiro		37908	942,94€	894,00€	8,73€	12,35€	29,38€	48,94€
12	2.º assistente administrativo		11286	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	2.º assistente de contabilidade		30540	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Perfurador-verificador		1656	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	2.º caixeiro		31	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Caixeiro de praça/mar		1987	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Conferente		786	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Promotor de vendas		387	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Motorista de ligeiros		478	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Oficial de 2.ª - Ourivesaria/relojoaria		18809	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Cozinheiro de 3.ª		855	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Empregado de snack 2.ª		978	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Empregado de mesa de 2.ª		6292	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 2.ª		37891	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Alfaiate e costureiro 2.ª		37894	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€
12	Estofador 2.ª		1755	907,10€	860,00€	8,40€	11,88€	28,27€	47,10€

12	Colchoeiro 2. ^a	4833	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Curtidor de peles 2. ^a	37897	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Preparador e acabador de peles 2. ^a	37900	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Sapateiro 2. ^a	37903	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Maleiro 2. ^a	7761	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Correio 2. ^a	37906	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
12	Panificador	5552	907,10 €	860,00 €	8,40 €	11,88 €	28,27 €	47,10 €
13	Segundo oficial de carnes	25085	872,20 €	827,00 €	8,07 €	11,39 €	27,13 €	45,20 €
13	Praticante de cabeleireiro	1628	872,20 €	827,00 €	8,07 €	11,39 €	27,13 €	45,20 €
14	3.º assistente administrativo	11287	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	3.º caixeiro	32	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Propagandista	1713	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Telefonista/rececionista	3545	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Cobrador	524	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Ajudante de motorista	424	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Oficial de 3.ª - Ourivesaria/relojoaria	18808	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Empregado de armazém	867	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Encarregado de limpeza	2097	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Prestador de cuidados a animais	37926	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Reparador de bicicletas	37927	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Empregado de snack 3. ^a	979	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Empregado de mesa de 3. ^a	14265	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Alfaiate e costureiro 3. ^a	37895	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Estofador 3. ^a	4896	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Colchoeiro 3. ^a	4834	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Curtidor de peles 3. ^a	37898	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Preparador e acabador de peles 3. ^a	37900	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Sapateiro 3. ^a	37904	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Maleiro 3. ^a	7762	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Correio 3. ^a	37907	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Calista	2221	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
14	Manicureira	2223	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €

14	Pedicura	2226	828,79 €	786,00 €	7,62 €	10,78 €	25,67 €	42,79 €
15	Caixa (talho)	37925	823,58 €	782,00 €	6,66 €	8,75 €	20,81 €	41,58 €
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 3.ª		823,58 €	782,00 €	6,66 €	8,75 €	20,81 €	41,58 €
16	Caixa de comércio	4749	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Distribuidor	34	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Embalador	35	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Operador de máquinas de embalar	4751	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Servente	44	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Ajudante de caixeiro/estagiário	37940	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Bilheteiro	746	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Amassador	837	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Forneiro	883	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Empregado de balcão	293	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
16	Empregado de refetório	870	816,01 €	775,00 €	6,66 €	8,63 €	20,52 €	41,01 €
17	Ajudante (talho)	37921	813,55 €	773,00 €	6,57 €	8,52 €	20,28 €	40,55 €
18	Dactilógrafo	32350	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Contínuo	527	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Porteiro	490	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Guarda	325	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Estafeta	544	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Bagageiro	14259	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Cafeteiro	519	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Dispenseiro	2085	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
18	Embalador (talho)	37920	810,38 €	770,00 €	6,55 €	8,49 €	20,19 €	40,38 €
19	Servente (talho)	37918	808,22 €	768,00 €	6,52 €	8,46 €	20,13 €	40,22 €
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	808,22 €	768,00 €	6,52 €	8,46 €	20,13 €	40,22 €
20	Servente fessureiro (talho)		803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Praticante de ourivesaria/relojaria	18807	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Praticante de armazém	7847	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Praticante de caixeiro	3374	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €

20	Servente de limpeza	1037	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Copeiro	530	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Roupeiro	7477	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Estagiário	1797	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Aprendiz	1891	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Praticante (talho)	38082	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
20	Aprendiz/panificação	37888	803,00 €	763,00 €	6,49 €	8,40 €	20,00 €	40,00 €
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por dia ou um dia por semana)	843	282,41 €	267,04 €	3,05 €	3,95 €	6,77 €	15,37 €
22	Servente de limpeza (1 hora/dia)	1037	5,66 €	5,40 €	0,06 €	0,07 €	0,12 €	0,26 €

Aveiro, 9 de janeiro de 2023.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 29/2023, 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 AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e outras**Cláusula prévia****Âmbito da revisão**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, altera, com efeitos a um de julho de 2022, o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.^a, e número 1 da cláusula 56.^a; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.^a, número 13 da cláusula 23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a, e corrige as cláusulas 1.^a, número 3, e cláusula 62.^a, número 1.

2- Nas matérias que não foram objeto da presente alteração, mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006 (p. 3604 a 3637), com alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009 (p. 492 a 497) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 (p. 1022 a 1067).

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 2- (...)

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma, são abrangidos pela presente convenção 19 900 trabalhadores ao serviço de 8800 empresas da região abrangida pelo contrato.

Cláusula 62.^a**Disposição final**

1- O presente CCT corresponde, com exceção das alterações referidas na cláusula prévia, [(o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas), referido no número 1 da cláusula 22.^a, e número 1 da cláusula 56.^a; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.^a, número 13 da cláusula 23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a, e corrige as cláusulas 1.^a, número 3, e cláusula

62.^a (Disposição final), número 1], ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Braga Comércio e Turismo e Serviços (atualmente designada AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga) e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 1998, com as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 1999, n.º 21, de 8 de junho de 2000, n.º 26, de 15 de julho de 2001, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 28, de 29 de julho de 2003, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, n.º 36, de 29 de setembro de 2007, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009 e n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020.

2- (...)

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I	1 280,00
II	1 190,00
III	1 090,00
IV	985,00
V	909,00
VI	861,00
VII	840,00
VIII	830,00
IX	820,00
X	780,00
XI	754,00
XII	738,00
XIII	705,00
XIV	680,00
XV	680,00
XVI	590,00

Para vigorar de 1 de julho a 31 de dezembro de 2022.

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Montante (euros)
Subsídio de alimentação	29. ^a , número 1	4,00
Diuturnidades	26. ^a	18,50
Abono para falhas	22. ^a , número 5	25,00

Ajudas de custo:		
Diária completa	23. ^a , número 13	80,00
Almoço/jantar		15,00
Alojamento		50,00
Subsídio de carnes:		
Mensal	56. ^a	100,00
Semanal		25,00
Subsídio de panificação	58. ^a	5,00
Preparação de curso	55. ^a	15,00
Alimentação completa - Hotelaria	57. ^a , número 8	90,00

Braga, 8 de agosto de 2022.

Pela AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga:

Daniel Fernandes Vilaça, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

Mário José Azevedo Oliveira, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

Fernando Manuel Xavier Ferreira, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

José Hernâni Costa, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pelo CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, presidente da direção credenciada para o efeito.

Pelo CESP - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Paula Quintela Rodrigues, mandatária.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 28/2023, 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 Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

A Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e da alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022 acordam alterar o referido ACT, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 53.^a e os anexos III e IV do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de julho de 2019, com a alteração posterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022, passam a ter a seguinte redação:

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonosCláusula 53.^a**(Apoio escolar)**

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico 60,00 €;
 - b) 2.º ciclo do ensino básico 75,00 €;
 - c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário 120,00 €;
 - d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos) 120,00 €.
- 3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela Salarial

Grupo salarial	2023	%
GS9	2 216,10 €	5,20%
GS8	2 083,55 €	5,20%
GS7	1 756,10 €	5,20%
GS6	1 448,36 €	5,50%
GS5	1 298,55 €	5,50%
GS4	1 215,00 €	5,86%
GS3	1 115,00 €	5,69%
GS2	980,00 €	5,95%
GS1	810,00 €	8,00%

B - Subsídio de Refeição

Subsídio de Refeição	2023
	11,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2023
Cláusula 42ª nº 2	
Diária Completa	79,00 €
Refeição Isolada	12,90 €
Dormida e Pequeno Almoço	53,20 €
Cláusula 42ª nº 5	
Valor do Km	0,50 €
Cláusula 43ª nº 1	
Valor Diário	157,50 €

Artigo 2.º

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

As alterações à cláusula 53.ª e aos anexos III e IV do ACT identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre as duas empresas e a 553 trabalhadores que nelas prestem trabalho subordinado por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção, efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 20 de janeiro de 2023.

Pela Lusitânia, Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada van Zeller, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada van Zeller, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

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

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

Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 31/2023, 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 SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10 (1.ª série), de 15 de março de 2020.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 300 trabalhadores da SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.ª

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2025.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partesCláusula 5.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os , os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa , com urbanidade e probidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- q) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex. raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 6.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;
- n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa.
- p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores;
- q) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
 - b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;
 - c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
 - e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;
 - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;
 - h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
 - j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;
 - l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

Cláusula 8.^a

Transferência de Trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

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

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida atividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (Definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só

poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 13.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 14.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respetivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 15.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respetiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo Ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Atividade sindicalCláusula 16.^a**Direito à atividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, 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, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 17.^a**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais, por Sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando *n* o número de trabalhadores.

6- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.^a

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 19.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 20.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 22.^a**Reuniões com a administração**

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 23.^a**Competência e poderes das comissões sindicais e comissão Intersindical**

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas *b)* e *d)*, a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadoresCláusula 24.^a**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.^a**Garantias da comissão de trabalhadores**

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

Cláusula 26.^a**Atribuições da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 27.^a

Direito à greve

- 1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.
- 2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.
- 3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.
- 4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 28.^a

Condições de admissão

- 1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:
 - a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória.
- 2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de admissões - Carreira profissional

- 1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.
- 2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.
- 2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 31.^a

Contratação a termo - Admissibilidade

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.
- 2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessidades temporárias da empresa, as seguintes:
 - a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação

em outro posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência.

- a) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa;
- b) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades;
- c) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos;
- d) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado;
- e) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades;
- f) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

Cláusula 32.^a

Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

Cláusula 33.^a

Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 35.^a

Definições

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de

descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

Cláusula 36.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 37.^a

Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 39.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.^a

Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera -se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.^a

Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

– 200 horas de trabalho por ano;

– 2 horas por dia normal de trabalho;

– Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

11- Quando, por razões próprias do funcionamento da empresa, não for gozado pelo trabalhador o período de descanso compensatório, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de descanso não gozado de acordo com a sua taxa horária.

12- O pagamento das quantias devidas nos termos do número anterior ocorrerá, quando aplicável, nos seguintes termos:

12.1- No final de cada trimestre a empresa promoverá o pagamento dos créditos relativos ao tempo de descanso compensatório, cujo gozo não tenha sido assegurado, nascidos até ao final do trimestre anterior.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

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

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.^a, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado:

Cláusula 46.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - Conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte.

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

Cláusula 50.^a

Feridos

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado de S. João em substituição do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2023, 2024 e 2025, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

Cláusula 51.^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, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da 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- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 53.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 57.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.^a

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 62.^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 efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

Cláusula 63.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 64.^a

Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode, o empregador, recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, considerando esse período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 66.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da

decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 73.^a

Prescrição e execução da infração disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

Exercício do poder disciplinar

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula 72.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 75.^a

Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamentando tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infração, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

Cláusula 76.^a

Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeram e salvo oposição do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Certificado de trabalho/outras documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente

requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 79.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Recolocações e reconversões

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificados e com o acordo do trabalhador, sempre que, essa recolocação ou reconversão seja, possível.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios/prémios

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.^a

Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.^a

Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.^a

Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 87.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.^a

Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outras, e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 10 (1.ª série), de 15 de março de 2020.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

ANEXO I

Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e aos valores de referência para cálculo dos subsídios de turno, prémio de produtividade e regime de prevenção.

2023 - 6 %.

2024 - Taxa de inflação verificada em 2023.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se o absentismo global da fábrica em 2023 tiver sido inferior a 2 %.

2025 - Taxa de inflação verificada em 2024.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se o absentismo global da fábrica em 2024 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.^a)

Nos anos de 2023, 2024 e 2025, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2022, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

- Horário de três turnos com folga rotativa - 24,5 %;
- Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 24,5 %;
- Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44.^a do AE - 25,3 %;
- Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 14,50 %;
- Horário de dois turnos com folga rotativa - 13,50 %;
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 12 %;
- Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8,5 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II com o valor de referência praticado no ano de 2022, sendo o mesmo atualizado nos termos do número 1.

4- Subsídio de refeição

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição em 2023 no valor de 11,96 € (cláusula 83.^a) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas;

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição;

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2024 e 2025 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 45,62 € (cláusula 84.^a).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.^a):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

- Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %;
- Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.^a do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- Em dia normal - 1.^a hora: 62,5 %;
- Em dia normal - 2.^a hora e seguintes: 75 %;

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %;

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %;

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- No ano de 2023 será aplicado um prémio de produtividade com o valor de referência praticado no ano de 2022 acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior, com o valor adicional de 7 %, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa. Nos anos de 2024 e 2025 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência praticado no ano de 2023 acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1.

11- Tomando como referência o índice de gravidade calculado entre 1 de dezembro do ano anterior e 30 de novembro do ano em curso, será atribuído um prémio anual de segurança de acordo com o seguinte critério:

Se o IG total do período for $< 0,6$ será pago um prémio de 200,00 € a cada trabalhador no quadro a 30 de novembro.

Em 2023 o índice de gravidade será calculado entre 1 de janeiro e 30 de novembro de 2023.

O prémio de segurança anual considera-se excluído para o cálculo da remuneração e do subsídio de férias e subsídio de Natal.

ANEXO II

Regulamento para o regime de prevenção

Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2022 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I.

8- No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou kms, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2022 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

9- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam fator essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respetivas definições constituem o âmbito de atuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a atividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre atividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um fator importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo, no entanto, a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da Administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

Definição de categorias

Nível profissional I

Técnico superior - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de atuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

Técnico especialista - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as atividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

Técnico intermédio - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de atividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

Administrativo - Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua atividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Analista de laboratório - Realiza ensaios físico-químicos, efetuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efetua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Assentador de refractários - Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refratários ou anti-ácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Condutor de máquinas - Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação.

É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efetuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Electricista - Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens elétricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens elétricas.

Fundidor - Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Laminador - Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Mecânico - Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, retificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabine de comando - Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, atuando na reposição das condições de laboração, efetuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de ação.

Efetua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo - Prepara e executa todas as atividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as atividades de vazamento de aço líquido.

Efetua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de atividade, executando tarefas simples de manutenção.

Preparador de painéis tundish - Proceda à preparação de painéis e Tundish bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

Profissional de serviços de produção - o trabalhador que desempenha predominantemente as atividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspeção, ajustamento, operação e afinação

dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

Profissional de serviços de manutenção - É o trabalhador que executa as atividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspeção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das atividades de produção.

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que executa predominantemente atividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

Trabalhador não especializado - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO V

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e tundish Assentador de refractários Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias em 2023

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 850,91 €	3 514,71 €
II	Técnico especialista	1 430,71 €	2 703,63 €
III	Técnico intermédio	1 152,08 €	1 959,99 €

IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e tundish Assentador de refractários Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio	921,66 €	1 568,03 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	819,20 €	1 212,99 €

ANEXO VII

Estrutura salarial/Carreiras 2023

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I	1 850,91 €	2 682,80 €	3 514,71 €
II	1 430,71 €	2 067,17 €	2 703,63 €
III	1 152,08 €	1 556,04 €	1 959,99 €
IV	921,66 €	1 244,84 €	1 568,03 €
V	819,20 €	1 016,09 €	1 212,99 €

Maia, 16 de janeiro de 2023.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

Álvaro Alvarez Almodovar, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional e da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 32/2023, 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 SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 393 trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2025.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partesCláusula 5.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- q) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex.: raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 6.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;
- n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa;
- p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores;
- q) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
 - b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;
 - c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
 - e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;
 - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos decorrentes da antiguidade;
 - h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
 - j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;
 - l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

- 1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.
- 2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da

mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo, no entanto, o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (Definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 13.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 14.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 15.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Atividade sindicalCláusula 16.^a**Direito à atividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 17.^a**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.^a

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 19.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificados nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE

Cláusula 20.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões com a administração

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 23.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas *b)* e *d)*, a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua atividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

Cláusula 26.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 27.^a

Direito à greve

- 1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.
- 2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.
- 3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.
- 4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 28.^a

Condições de admissão

- 1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:
 - a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória.
- 2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de admissões - Carreira profissional

- 1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.
- 2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.
- 2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 31.^a

Contratação a termo - Admissibilidade

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.
- 2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessidades temporárias da empresa, as seguintes:
 - a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação

em outro posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência;

- b) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa;
- c) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades;
- d) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos;
- e) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado;
- f) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades;
- g) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

Cláusula 32.^a

Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

Cláusula 33.^a

Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 35.^a

Definições

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de

descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

Cláusula 36.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 37.^a

Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 39.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.^a

Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.^a

Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

– 200 horas de trabalho por ano;

– 2 horas por dia normal de trabalho;

– Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

11- Quando, por razões próprias do funcionamento da empresa, não for gozado pelo trabalhador o período de descanso compensatório, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de descanso não gozado de acordo com a sua taxa horária.

12- O pagamento das quantias devidas nos termos do número anterior ocorrerá, quando aplicável, nos seguintes termos:

12.1- No final de cada trimestre a empresa promoverá o pagamento dos créditos relativos ao tempo de descanso compensatório, cujo gozo não tenha sido assegurado, nascidos até ao final do trimestre anterior.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

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

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste

regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.^a, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

Cláusula 46.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - Conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte.

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetadas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

Cláusula 50.^a

Feridos

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2023, 2024 e 2025, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

Cláusula 51.^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, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da 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- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno,

serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 53.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 57.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.^a

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 62.^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 efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

Cláusula 63.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado durante o ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 64.^a

Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode, o empregador, recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, considerando esse período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 66.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na anti-guidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente ante-

teriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 73.^a

Prescrição e execução da infração disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

Exercício do poder disciplinar

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula 72.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 75.^a

Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso

de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

Cláusula 76.^a

Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 79.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Recolocações e reconversões

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificados e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios/Prémios

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.^a

Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.^a

Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.^a

Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 87.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.^a

Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outras, e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 10 (1.ª série), de 15 de março de 2020.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

ANEXO I

Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e aos valores de referência para cálculo dos subsídios de turno, prémio de produtividade e regime de prevenção.

2023 - 6 %.

2024 - Taxa de inflação verificada em 2023.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2023 se o absentismo global da fábrica em 2023 tiver sido inferior a 2 %.

2025 - Taxa de inflação verificada em 2024.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se tiver situado entre 4 e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se tiver entre 2 e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2024 se o absentismo global da fábrica em 2024 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.^a).

Nos anos de 2023, 2024 e 2025, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2022, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 24,5 %;

– Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 24,5 %;

– Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44 do AE - 25,3 %;

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 14,50 %;

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 13,50 %;

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 12 %;

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8,5 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II com o valor de referência praticado no ano de 2022, sendo o mesmo atualizado nos termos do número 1.

4- Subsídio de refeição.

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição em 2023 no valor de 11,89 € (cláusula 83.^a) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas;

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição;

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2024 e 2025 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 45,62 € (cláusula 84.^a).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.^a)

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %;

– Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.^a do AE

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.^a hora: 62,5 %;

– Em dia normal - 2.^a hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %;

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %;

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- No ano de 2023 será aplicado um prémio de produtividade com o valor de referência praticado no ano

de 2022 acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior, com o valor adicional de 7 %, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa. Nos anos de 2024 e 2025 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência praticado no ano de 2023 acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1.

11- Tomando como referência o índice de gravidade calculado entre 1 de dezembro do ano anterior e 30 de novembro do ano em curso, será atribuído um prémio anual de segurança de acordo com o seguinte critério:

Se o IG total do período for < 0,6 será pago um prémio de 200,00 € a cada trabalhador no quadro a 30 de novembro.

Em 2023 o índice de gravidade será calculado entre 1 de janeiro e 30 de novembro de 2023.

O prémio de segurança anual considera-se excluído para o cálculo da remuneração e do subsídio de férias e subsídio de Natal.

ANEXO II

Regulamento para o regime de prevenção princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e á disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2022 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou km, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2022 acrescido da atualização referida no número 1 do anexo I, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominan-

temente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração

base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

Definição de categorias

Nível profissional I

Técnico superior - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

Técnico especialista - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

Técnico intermédio - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

Profissional de serviços de produção - É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

Profissional de serviços de manutenção - É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

Trabalhador não especializado - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias em 2023

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 841,89 €	3 497,58 €
II	Técnico especialista	1 423,74 €	2 690,45 €
III	Técnico intermédio	1 146,47 €	1 950,44 €
IV	Profissional de serviços de apoio Profissional de serviços de produção Profissional de serviços de manutenção	917,17 €	1 560,39 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	819,20 €	1 212,99 €

ANEXO VII

Estrutura salarial/Carreiras 2023

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I	1 841,89 €	2 669,73 €	3 497,58 €
II	1 423,74 €	2 057,10 €	2 690,45 €
III	1 146,47 €	1 548,46 €	1 950,44 €
IV	917,17 €	1 238,78 €	1 560,39 €
V	819,20 €	1 016,09 €	1 212,99 €

Seixal, 16 de janeiro de 2023.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

Álvaro Alvarez Almodôvar, procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 33/2023, 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 AF - Águas de Fafe, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Considerando que:

a) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social da empresa, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) Se considera que o acordo de empresa que venha a ser celebrado trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na AF - Águas de Fafe, EM - não só para os trabalhadores com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa, mas também para os trabalhadores que, em virtude de exercerem funções nesta empresa em regime de cedência de interesse público, têm o vínculo de emprego público suspenso;

d) Esteve subjacente às negociações que culminaram na celebração do presente acordo de empresa a vontade geral e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental - pelo que, em caso algum se pretendeu, ou pretende, que o acordo desrespeite, ou se sobreponha a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminentemente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes consideraram preferível e desejável negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideram que, com isso se obtém um leque de consensos que percorrem matérias laborais de grande relevo e que são aptos, no seu conteúdo essencial, a ter tendência para perdurar para além das vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Como tal, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura, mas simultaneamente numa postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, de modo a não deixar jamais de salvaguardar, em cada momento, a saúde e solidez económica e financeira da empresa, de que depende a sua sustentabilidade futura que a todos interessa salvaguardar, bem como a proteção dos interesses dos munícipes clientes da empresa no que diz respeito a custos com tarifas de água e, em suma, a prossecução do interesse público à qual se encontra vinculada;

i) Por outro lado, a posição da empresa se enquadra no contexto estratégico mais vasto, que é o do município de Fafe;

j) Antes da celebração do acordo, houve um conjunto de audições prévias que muito enriqueceram o decurso das negociações;

k) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-se às particularidades organizacionais e institucionais da mesma;

l) O presente acordo se enquadra, portanto, entre o mais, nesse processo mais amplo, já iniciado há algum tempo.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de AE) abrange, por um lado, a AF - Águas de Fafe, EM, (doravante designada de Águas de Fafe) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, um número aproximado de 35 trabalhadores.

3- A AF - Águas de Fafe, EM, que tem o CAE 36002, é uma empresa local que tem como objeto social, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água, na área do município de Fafe.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AF - Águas de Fafe, EM em qualquer regime de mobilidade;

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços;

Cláusula 2.^a

Objeto

O presente AE estabelece as regras de organização e funcionamento da empresa, designadamente nas seguintes matérias:

a) Igualdade e não discriminação;

b) Direitos, deveres e garantias da Águas de Fafe e dos trabalhadores;

c) Admissão e atividade do trabalhador;

d) Modo, local e horários de prestação de trabalho;

e) Retribuição e outras prestações pecuniárias;

f) Denúncia do contrato de trabalho.

Cláusula 3.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, exceto as tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária que têm os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 4.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar do artigo anterior.

2- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

3- A revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior, por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

4- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de igual duração, se não for denunciado, por qualquer das partes, com a antecedência de um ano.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 5.^a

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior, são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 7.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Cláusula 8.^a

Controlo de assiduidade

A Águas de Fafe procede aos registos de entrada e saída dos trabalhadores para efeito de controlo de assiduidade e cumprimento dos tempos de trabalho, utilizando os meios tecnologicamente adequados para a respetiva gestão.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 9.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Os critérios de seleção e as condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo

a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A Águas de Fafe deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 10.^a

Proibição de discriminação

1- A Águas de Fafe não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade e a antiguidade.

Cláusula 11.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo dos direitos de trabalhador ou candidato a emprego, confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 12.^a

Assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 13.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias da Águas de Fafe e dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Deveres gerais das partes

1- A Águas de Fafe 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 15.^a**Deveres da Águas de Fafe**

1- A Águas de Fafe 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) 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 decorrem 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) Cumprir as disposições do presente AE;
- l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
- m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
- n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;
- o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da Águas de Fafe, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);
- p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da Águas de Fafe.

2- A Águas de Fafe deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos termos legalmente previstos.

3- A Águas de Fafe 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 16.^a**Deveres do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, 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, bem como pugnar por uma boa imagem da Águas de Fafe;
- 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 da Águas de Fafe, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou 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 e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;
- k)* Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;
- l)* Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;
- m)* Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existentes, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- n)* Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;
- o)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- p)* Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- q)* Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;
- r)* Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

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

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a)* Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b)* Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da Águas de Fafe sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c)* Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d)* Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e)* Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;
- f)* Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se, designadamente, regimes especiais, os de trabalhadores com vínculo de emprego público, que se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 17.^a

Atividades externas

1- Os trabalhadores da Águas de Fafe, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos e em vigor, não podem exercer atividade que interfiram com as suas obrigações na empresa e sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

2- Os trabalhadores da empresa devem dar conhecimento à área de recursos humanos de todas as atividades profissionais externas remuneradas para autorização e verificação de eventuais incompatibilidades na natureza e horário assim como na suscetibilidade de gerar conflitos de interesse.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Águas de Fafe:

- 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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE, ou ainda quando haja acordo nesse sentido;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ela 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.

CAPÍTULO V

Admissão de trabalhadores

Cláusula 19.^a

Noção de 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.

Cláusula 20.^a

Duração do período experimental

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- 3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
- 5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.
- 6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 21.^a

Contagem do período experimental

- 1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.
- 2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 22.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

a) Cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou equivalente;

b) Funções de coordenação, responsáveis de área, supervisão geral, responsáveis operacionais e supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante aos titulares dos cargos identificados na alínea a).

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período previsto ou, na ausência de estipulação, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou período superior.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa, que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Atividade do trabalhador

Cláusula 24.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da Águas de Fafe.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 25.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da Águas de Fafe não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 26.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da Águas de Fafe, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da Águas de Fafe, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcio-

nalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 27.^a

Mobilidade funcional temporária

1- A Águas de Fafe pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de funções o trabalhador adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas, findo o período definido no ponto 2.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 28.^a

Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do município de Fafe, a Águas de Fafe assegurará o transporte dos mesmos.

4- Os trabalhadores cujo trabalho é realizado habitualmente fora das instalações da Águas de Fafe deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela empresa.

5- Nos casos em que não seja possível ou conveniente o início da jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, a empresa comunicará com antecedência razoável ao trabalhador o local onde este se deve apresentar, iniciando-se a contagem do período normal de trabalho diário com a chegada ao local indicado e/ou o final do mesmo com a saída do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 29.^a

Transferência do local de trabalho

1- A Águas de Fafe pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da Águas de Fafe a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 30.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A Águas de Fafe deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito dias de antecedência.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.^a do Código do Trabalho.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores as transferências do local de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que a Águas de Fafe não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

CAPÍTULO VIII

Organização dos tempos de trabalho

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 40 (quarenta) horas semanais nem 8 (oito) horas diárias.

2- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Por opção, os trabalhadores com vínculo de emprego público serão compensados na diferença das 35 para as 40 horas semanais.

Cláusula 32.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à Águas de Fafe determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a Águas de Fafe deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos legalmente previsto;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 34.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A Águas de Fafe elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

a) Firma ou denominação da Águas de Fafe;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funciona-

mento da Águas de Fafe ou de estabelecimento desta última;

- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A Águas de Fafe está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 35.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- 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.

3- 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 a Águas de Fafe não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Cláusula 36.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Isenção de horário.

Cláusula 37.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de meia hora de trabalho ao período normal diário de trabalho, considerando como tal oito horas/dia.

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

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

- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
 - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante.
- 5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 39.^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 setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- c) 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 asseguram serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, quinze dias de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte. As escalas poderão ser alteradas por motivos de serviço desde que devidamente fundamentadas;
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho;
- g) 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;
- h) 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 0h00 às 24h00).

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

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela entidade empregadora, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

4- 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.

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

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos na lei, gozam de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que por deliberação forem determinados pelo conselho de administração, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas neste AE.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço ou tenham a categoria de diretor e coordenador.

3- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador.

4- Salvo se as partes tiverem acordado distintamente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

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

6- 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.

7- A isenção de horário de trabalho não se aplica aos trabalhadores em regime de disponibilidade ou prevenção (situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção).

Cláusula 41.^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, ou em casos de força maior.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os 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.

Cláusula 42.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

- a) A 150 horas por ano;
- b) A 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte.

CAPÍTULO IX

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 44.^a

Duração do período das férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

Cláusula 45.^a

Feriados

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

Cláusula 46.^a

Tolerâncias de ponto

1- Os trabalhadores têm direito às tolerâncias de ponto que forem concedidas pela Câmara Municipal de Fafe, nomeadamente, nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo de outras concedidas pelo conselho de administração da Águas de Fafe.

2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a Águas de Fafe poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;

b) O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto, definida na alínea anterior, deverá ser fixado num prazo de 15 dias;

c) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

3- 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;

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

4- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, no dia do funeral quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

CAPÍTULO X

Fardamento

Cláusula 47.^a

Utilização de fardamento e EPI

1- Quando aplicável, e de acordo com o regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI), é obrigatório o uso de fardamento e EPI sempre que o trabalhador se apresente ao serviço.

2- Estão sujeitos ao uso de fardamento os trabalhadores da Águas de Fafe, independentemente do respetivo vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade, cujo conteúdo funcional das funções a que estão adstritos impliquem o uso de fardamento adequado.

3- É obrigatória, ainda a utilização de equipamentos proteção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente, a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através da proteção coletiva;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em casos de emergência.

CAPÍTULO XI

Faltas

Cláusula 48.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas.

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 50.^a;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 51.^a, 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 um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 50.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 51.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a familiares nas condições previstas nos artigos 49.º e 50.º do Código do Trabalho.

Cláusula 52.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo jus-

tificativo, 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- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 53.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A Águas de Fafe pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à Águas de Fafe de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- 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.

Cláusula 54.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista na cláusula 51.^a;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 49.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na cláusula 50.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 55.^a

Efeitos de falta injustificada

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, a Águas de Fafe pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a Águas de Fafe pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 56.^a

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.^o e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí

previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 57.^a

Subsídio da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à Águas de Fafe, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO XII

Serviços mínimos

Cláusula 58.^a

Serviços mínimos

Serão os meios necessários para assegurar os serviços mínimos definidos em situação de greve.

CAPÍTULO XIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 59.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, constituindo uma contrapartida do trabalho prestado, sejam concedidas ao trabalhador durante onze meses consecutivos, não resultando de situações excecionais, temporárias, aleatórias ou de liberalidades.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (tabela salarial).

Cláusula 60.^a

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela salarial da empresa, prevista no anexo I do presente acordo de empresa, será revista todos os anos, de acordo com proposta prevista e aprovada pelo conselho de administração da Águas de Fafe, no plano de atividades e orçamento anual.

Cláusula 61.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

$$RH = (RM \times 12) / (52 \times n)$$

em que «RM» corresponde à retribuição base mensal, e «n» corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

A retribuição por isenção de horário de trabalho é fixada em 5 % da retribuição base.

Cláusula 63.^a**Retribuição das férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- O subsídio de férias deve ser pago durante o mês de junho.

Cláusula 64.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 65.^a**Pagamento do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

- a) 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;
- b) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar e dia de descanso semanal obrigatório ou feriado.

Cláusula 66.^a**Pagamento do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;
- c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 67.^a**Subsídio de prevenção**

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos) brutos por dia de semana em que esteja de prevenção e de 28,50 € (vinte e oito euros e cinquenta cêntimos) brutos por dia descanso semanal ou feriado em que esteja de prevenção.

2- O trabalhador que seja escalado para estar de prevenção acrescido da disponibilidade de atendimento telefónico tem direito, para além da remuneração prevista no número anterior, a um subsídio de 5,50 € (cinco euros e cinquenta cêntimos) brutos por dia de semana em que esteja em disponibilidade, e de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos) brutos por dia descanso semanal ou feriado.

3- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manu-

seiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado para «abono para falhas» é no máximo 5 % da remuneração base mensal.

Cláusula 69.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público até ao valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo código.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho, será retirado um dia de subsídio de refeição.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade correspondente a 1 % da retribuição auferida, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a cinco diuturnidades.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 71.^a

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade nas condições a definir, anualmente, pelo conselho de administração.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AF - Águas de Fafe, EM.

Cláusula 72.^a

Outros sistemas de recompensa de desempenho

1- Considerando a disponibilidade orçamental existente, podem ser definidos pelo conselho de administração outros sistemas de recompensa de desempenho e mérito, designadamente em função de resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores, e sempre que se atinja o cumprimento dos objetivos traçados anualmente pelo conselho de administração em sede de orçamento e plano de atividades.

2- Os sistemas de recompensa de desempenho e mérito serão aplicados sem prejuízo dos prémios de desempenho que vinham a ser considerados no âmbito da transmissão da posição contratual, nomeadamente, para a distribuição de faturas, leituras, deteção de fugas e deteção de ilícitos e do acréscimo remuneratório correspondente à média das horas extras realizadas nos 12 meses anteriores ao pagamento, a ser liquidado em junho de cada ano.

3- O previsto no número anterior não se aplica aos quadros de supervisão e coordenação.

CAPÍTULO XIV

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente

de justa causa, mediante comunicação escrita à Águas de Fafe, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Águas de Fafe, com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

CAPÍTULO XV

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A Águas de Fafe assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na Águas de Fafe tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da Águas de Fafe participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 75.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da Águas de Fafe ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 76.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de acordo coletivo de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 77.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE.

4- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

5- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes

dos respetivos representantes na comissão paritária.

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

9- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Fafe, 25 de janeiro de 2023.

Pela AF - Águas de Fafe, EM:

Ana Preciosa Mendes Novais Teixeira, vice-presidente do conselho de administração.

Jorge Adélio Martins Pereira da Costa, vogal da administração.

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

Fernando Gonçalves Fraga, secretário nacional.

Manuel da Silva Braga, membro do secretariado nacional.

ANEXO I

Tabela profissional e retribuição base

Grupo Profissional	Categoria	1º Escalão	2º Escalão	3º Escalão	4º Escalão	5º Escalão	6º Escalão	7º Escalão	8º Escalão	9º Escalão	
Direção	Diretor Técnico e Operacional	Único - Comissão de serviço/nomeação - Remuneração Equivalente a Chefe de divisão Municipal									
	Diretor Comercial	1500	1700	1900	2100	2275	2450	2600	2750	2900	
	Diretor Administrativo e Financeiro	Único - Comissão de serviço/nomeação - Remuneração Equivalente a Chefe de divisão Municipal									
	Diretor Engenharia e Obras	Único - Comissão de serviço/nomeação - Remuneração Equivalente a Chefe de divisão Municipal									
Quadros de supervisão e coordenação	Encarregado geral	1300	1500	1700	1875	2050	2225	2375	2525	2675	
	Coordenador de Qualidade	1040	1080	1120	1160	1200	1240	1280	1320	1360	
	Coordenador de Cobranças										
	Coordenador de leituras										
	Coordenador Logística										
	Coordenador de Perdas										
	Coordenador de Fiscalização										
Quadro Técnico Administrativo	Assistente Administrativo	790	820	850	880	910	940	970	1000	1030	
Quadro técnico operativo	Leitor/distribuidor	760	790	820	850	880	910	940	970	1000	
	Operador de Rede										
	Auxiliar Operador de rede										
Quadro Técnico Profissional	Fiscal	840	880	920	960	1000	1040	1080	1120	1160	
	Técnico de Aproveitamento										
	Técnico de Assistência às redes										
	Técnico de desenho e cadastro										
	Técnico de qualidade										

Regras de integração na tabela de carreiras e remunerações:

I) Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

II) Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III) Para efeitos de integração nos diversos escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

c) Poderão ser analisadas pelo conselho de administração as situações de todos os trabalhadores, nomeadamente as questões de antiguidade e desempenho na empresa para, sem prejuízo do cumprimento das regras das alíneas anteriores, proceder a eventuais ajustes que se mostrem necessários.

IV) Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho entra em vigor em 2023 e converte-se em pontos nos termos seguintes:

- Excelente - 2,00 pontos;
- Bom - 1,5 pontos;
- Regular - 1 ponto;
- A melhorar - 0 pontos.

IV) A partir de 2024, por cada módulo de 5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional.

V) Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado final a menção «a melhorar» deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções.

ANEXO II

Descritivo funcional

Diretor comercial	Coordenar a atuação da área comercial da empresa, planeando atividades e acompanhando a sua realização, no que respeita ao atendimento ao público, relacionamento com o cliente, processos de contencioso e serviços administrativos de suporte à atividade comercial, de acordo com as diretrizes definidas pelo conselho de administração da empresa e sua estratégia, no sentido de potenciar os resultados comerciais da empresa, a angariação de novos clientes e o aumento dos volumes faturados. Coordenar a organização e acompanhamento dos recursos humanos afetos à sua área de responsabilidade, com vista a garantir resposta às necessidades identificadas, bem como assegurar a adequação dos colaboradores à função, o desenvolvimento e produtividade das equipas, de modo a alcançar os níveis de desempenho definidos.
Diretor engenharia e obras	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão de ativos, estudos e projetos, incluindo as candidaturas a fundos comunitários, sistema de informação geográfica (SIG), cadastro e topografia. Garantir a articulação com a Câmara Municipal de Fafe e outras entidades que operam no subsolo de forma a assegurar a coerência das intervenções dos serviços e a proteção das infraestruturas em exploração. Articular a fiscalização e controlo da execução das obras adjudicadas. Fazer o planeamento e programação dos estudos, projetos e obras de expansão, renovação e reabilitação das infraestruturas, instalações e equipamentos dos sistemas de abastecimento de água, sempre de encontro às diretrizes emanadas pelo conselho de administração.
Diretor administrativo e financeiro	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área económico-financeira, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa, garantindo o cumprimento das diretrizes, processos e procedimentos definidos pelo conselho de administração da empresa.
Diretor técnico e operacional	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da exploração das redes de abastecimento de água e as demais atividades de suporte relacionadas, sempre de encontro às diretrizes emanadas pelo conselho de administração da empresa.

Encarregado geral	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de abastecimento de água, por forma a garantir a satisfação, em quantidade e qualidade, dos clientes da empresa. Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de abastecimento de água, nas melhores condições de qualidade, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação na rede de distribuição de água assim como a correta manutenção dos equipamentos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Coordenador de qualidade	Planear, coordenar e controlar área da gestão de sistemas e controlo de qualidade, de modo a garantir a qualidade da água e do serviço e o cumprimento da legislação aplicável, assentes em vetores de melhoria contínua. Elaborar e coordenar a implementação dos planos de controlo da qualidade da água. Fazer a articulação com entidades externas à empresa nas matérias referentes à qualidade da água e do serviço prestado.
Coordenador de cobranças	Planear, coordenar e controlar os processos de crédito e cobranças. Estruturar processos para recuperar e renegociar dívidas e implementar melhorias na política para acompanhar risco de crédito. Realizar a gestão das ordens de serviço de natureza comercial, no âmbito da gestão das cobranças. Acompanhar e apoiar o tratamento de situações em contencioso, nomeadamente na passagem para o gabinete jurídico, no sentido de garantir a resposta adequada, dentro dos timings previstos.
Coordenador de leituras	Planear, coordenar e definir o plano de leituras/distribuição a realizar bem como a respetiva alocação de recursos, de forma a garantir a cobertura dos locais pretendidos e otimização dos circuitos realizados. Supervisionar o registo da informação em sistema, identificando eventuais lapsos na informação e efetuando a necessária articulação para correção do erro identificado, no sentido de garantir a fiabilidade da informação e contribuir para a correta faturação ao cliente.
Coordenador de logística	Planear, coordenar e controlar as operações da atividade logística da Águas de Fafe, especificamente as referentes à gestão de compras e contratos, armazéns, frota, serviços gerais e instalações, de suporte a todas as unidades orgânicas.
Coordenador de perdas	Planear as ações de controlo e inspeção da rede para controlo de perdas. Definir as ZMC (zona de medição e controlo). Apurar periodicamente o volume de água distribuída e não faturada. Definir e desenvolver estudos, análises e inspeções à rede com vista à deteção de causas associadas às perdas de água, nomeadamente fraudes, danos, desgaste de tubagens, pressão de caudais, etc. Definir e apresentar propostas de ações com vista à monitorização, reabilitação e reparação da rede de forma a corrigir e prevenir perdas de água.
Coordenador de fiscalização	Planear, coordenar e controlar as atividades de fiscalização técnica e administrativa, assegurando o cumprimento de regulamentos e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às infraestruturas de água, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Assistente administrativo	<p>Realizar as atividades administrativas inerentes ao funcionamento da empresa, intervindo, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos estabelecidos, de forma a garantir a elaboração de documentos de natureza técnico-administrativa necessários e o registo da informação inerente e assim fornecer o suporte administrativo às diferentes áreas da empresa.</p> <p>Efetuar o atendimento multicanal dos clientes ou potenciais clientes da empresa, prestando informação sobre os serviços e assegurando a correta realização dos mesmos. Analisar as solicitações (externas e internas), as reclamações e os pedidos de esclarecimentos, recolhendo toda a informação relacionada, avaliando e tomando as diligências necessárias.</p>
Leitor/distribuidor	<p>Recolha de leituras e distribuição de faturas. Carregamento e descarregamento dos dados das leituras do TPL/PDA. Atualização de dados locais dos clientes (morada, número de porta, condições de salubridade, etc.). Detecção, comunicação e tratamento de situações anómalas. Colaboração em campanhas e ações específicas promovidas pela empresa.</p>
Operador de rede	<p>Execução dos trabalhos técnicos, na área de competência, de acordo com as especificações das ordens de serviço, nomeadamente: colocação, substituição, retirada, ligação e interrupção de contadores de consumo de água; montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Intervenções diversas na rede. Reparação de ruturas na rede. Desvios de condutas. Prolongamentos de rede. Reabilitação da rede e hidrantes. Substituição de nós e ramais. Zelo e salvaguarda dos meios colocados à disposição para assegurar a execução dos serviços afetos, nomeadamente na conservação das viaturas da empresa. Atualização da informação das ordens de serviço de acordo com a concretização dos trabalhos nelas previstos, incluindo o resumo das atividades diárias. Identificação e comunicação de anomalia identificadas na rede.</p>
Auxiliar operador de rede	
Fiscal	<p>Fiscalização de obras de empreitadas da rede de abastecimento de água. Realização de relatórios de fiscalização. Relacionamento com empreiteiros e outras entidades no âmbito do desenvolvimento de empreitadas. Realização de vistorias no âmbito dos projetos em análise. Aplicação e cumprimento dos procedimentos e proposta de melhorias na otimização dos processos. Disponibilização de informação para atualização do cadastro.</p>
Técnico de aprovisionamento	<p>Assegurar os procedimentos de compras através de requisições internas; realizar consultas ao mercado; recebimento de material. Lançamento através de fatura. Gestão no armazém de economato: entrega e recebimento de material. Relacionamento com fornecedores. Assegurar a realização de encomendas a fornecedores. Gerir e controlar encomendas. Assegurar a receção e a conferência de bens e serviços adquiridos. Assegurar o registo de informação relacionada com os aprovisionamentos em sistema. Aplicação e cumprimento dos procedimentos de aprovisionamento. Contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.</p>
Técnico de assistência às redes	<p>Exercer funções relacionadas com a atividade inerente à rede de abastecimento de água, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios; manobrar e instalar aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões; elaborar relatórios dos trabalhos realizados; efetuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros.</p>

Técnico de desenho e cadastro	Recolher, desenvolver, manter e atualizar o sistema de informação geográfica da empresa, permitindo o apoio à realização de estudos e funcionando como uma ferramenta para apoio à tomada de decisão. Gestão da informação e a sua disponibilização, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. Gestão da operação, manutenção e atualização do Sistema de Informação Georreferenciado (SIG).
Técnico de qualidade	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos de qualidade, ambiente e segurança, incluindo a realização das colheitas e preparação de amostras. Apoiar a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Assegurar a monitorização da qualidade da água, de acordo com os objetivos definidos e o cumprimento das obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção dos certificados. Verificar, calibrar e efetuar a manutenção do equipamento associado às colheitas. Realizar análises de vários parâmetros, programadas e não programadas, em todo o concelho. Elaborar relatórios de ocorrências e de atividade.

Os funcionários podem desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 34/2023, 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 GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

5- O presente AE será válido pelo prazo de três anos (2022, 2023 e 2024), mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

6- Para o ano de 2022 os valores da tabela serão os constantes do anexo IV, e entram em vigor em 1 de janeiro de 2022.

7- No ano 2023, e com efeitos a 1 de janeiro, os vencimentos base da tabela salarial terão um aumento de 50 €, relativamente a 2022. Neste ano, o aumento terá, ainda em consideração, o aumento da inflação sem rendas de casa, verificada em 2022, pelo que no caso do aumento acordado, para este ano, ser inferior ao valor da inflação aplicada sobre o grupo 8, aplicar-se-á o valor resultante desta fórmula (inflação sem renda de casa 2022 x grupo 8 tabela salarial).

8- Para o ano de 2024, e com efeitos a 1 de janeiro, aumentos dos vencimentos base da tabela salarial no valor do IPC médio do ano anterior (sem rendas de casa), acrescido de 0,7 % aplicados sobre o grupo 8 da tabela salarial. O resultado desta fórmula ((IPC sem rendas de casa ano anterior + 0,7 %) x grupo 8) será aplicado em todos os grupos salariais.

9- Aumento adicional de 0,5 % nos vencimentos base constantes na tabela salarial, nos anos de 2023 e 2024. Em 2022, a tabela contém já este aumento.

Cláusula 27.ª-A

(Complemento de Natal e de Ano Novo)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho entre as 21h00 e as 5h00 na noite de 24 para 25 de dezembro ou na noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, terão direito a um complemento no valor de 50,00 €.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho no dia 25 de dezembro ou no dia 1 de janeiro, terão direito a um complemento no valor de 25,00 €.

Cláusula 30.^a**Cantinas em regime de auto-serviço**

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 será de 7,30 €.

3- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro de 2023, o valor a vigorar será de 7,40 €.

4- No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro de 2024, o valor a vigorar será de 7,63 €.

Cláusula 57.^a**(Protecção da parentalidade)**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- 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. Esta licença 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 de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- O pai tem ainda direito a gozar 20 dias úteis de licença parental exclusiva, de forma seguida ou interpolada, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, com carácter obrigatório.

Este número de dias é acrescido de mais cinco dias, também úteis, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador orçamentista;

Desenhador-projectista;
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal;
Chefe de equipa;
Chefe de turno de máquinas automáticas;
Instrumentista de controlo industrial;
Operador de computador;
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);
Preparador de trabalho (metalúrgico);
Secretário de direcção;
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B;
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina;
Apontador metalúrgico;
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
Caixa;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro;
Chefe de movimento;
Chefe de turno;
Chefe de turno de escolha;
Chefe de turno de fabricação;
Condutor-afinador de máquinas;
Condutor de fornos de fusão;
Condutor de máquinas automáticas;
Controlador de fabrico;
Desenhador;
Desenhador-decorador;
Electricista com mais de dois anos;
Escriturário A;
Fiel de armazém (metalúrgico);
Fresador mecânico de 1.ª;
Mecânico-auto de 1.ª;
Montador-afinador das máquinas de produção;
Motorista de pesados;
Operador de composição;
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);
Pedreiro de fornos;
Pintor;
Polidor (metalúrgico) de 1.ª;
Preparador- programador;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;
Chefe de turno de composição;
Cobrador;
Compositor;
Condutor de máquinas de extracção de areias;
Escriturário B;
Limador-alisador de 1.^a;
Lubrificador de máquinas de 1.^a;
Motorista de ligeiros;
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
Soldador de 1.^a;
Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.^a;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Electricista até dois anos;
Fresador mecânico de 2.^a;
Mecânico-auto de 2.^a;
Polidor (metalúrgico) de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
Dactilógrafo;
Operador de ensilagem;
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
Ajudante de montador-afinador até dois anos;
Condutor de máquinas industriais;
Examinador de obra;
Limador-alisador de 2.^a;
Lubrificador de máquinas de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.^a;
Entregador de ferramentas de 1.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Mecânico-auto de 3.^a;
Polidor (metalúrgico) de 3.^a;

Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª;
Telefonista B;
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Anotador de produção;
Auxiliar de encarregado;
Condutor de *dumper*;
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
Dactilógrafo do 4.º ano;
Entregador de ferramentas de 2.ª;
Escolhedor no tapete;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Foscador não artístico;
Limador-alisador de 3.ª;
Lubrificador de máquinas de 3.ª;
Operador heliográfico-arquivista;
Paletizador;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Retratilizador;
Soldador de 3.ª;
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;
Caixoteiro;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Encaixotador;
Entregador de ferramentas de 3.ª;
Guarda;
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
Enfornador/desenfornador;
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;

Jardineiro;
 Servente de carga;
 Servente de escolha;
 Servente metalúrgico;
 Servente de pedreiro;
 Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
 Barista;
 Controlador de caixa;
 Escolher fora do tapete;
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
 Servente;
 Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;
 Ajudante de preparador de ecrãs;
 Auxiliar de laboratório;
 Auxiliar de refeitório ou bar;
 Dactilógrafo do 1.º ano;
 Embalador;
 Escolhedor de casco;
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
 Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários
1	2 328,50 €
2	1 824,50 €
3	1 701,75 €
4	1 451,75 €
5	1 404,50 €
6	1 363,00 €
7	1 329,50 €
8	1 301,00 €
9	1 279,50 €
10	1 260,50 €
11	1 240,75 €
12	1 224,50 €
13	1 200,50 €

14	1 184,25 €
15	1 162,75 €
16	1 143,00 €
17	1 125,50 €
18	1 101,00 €
19	1 088,50 €
20	1 063,75 €
21	1 042,75 €
22	1 020,00 €
23	990,75 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano	705,00
2.º ano	725,11
3.º ano	735,41
4.º ano	757,02

Aprendiz geral

1.º ano	705,00
2.º ano	735,41

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	705,00
2.º ano	749,73

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	705,00
2.º ano	735,41

Abono para falhas: 86,76 euros.

Lisboa, 24 de agosto de 2022.

Pela GALLOVIDRO, SA:

Paulo Miguel Mateus, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 3 de fevereiro de 2023, a fl. 14 do livro n.º 13, com o n.º 30/2023, 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 Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 4544 onde se lê:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	(...)		(...)	(...)
2	Artigos visuais		(...)	(...)
3	(...)		(...)	(...)

(...)

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	(...)		(...)	(...)
2	Artes visuais		(...)	(...)
3	(...)		(...)	(...)

(...)

Na página 4545 onde se lê:

«(...)

6	Produção de programas	6.1.		
		6.2.		
		6.3.		
		6.4.	(...)	(...)
		6.5.		
		6.6.		
		6.7.	Produtor	ND1/ND2/ND3
		6.8.	Realizador	ND1/ND2/ND3

(...)

Deve ler-se:

«(...)

6	Produção de programas	6.1.		
		6.2.		
		6.3.		
		6.4.	(...)	(...)
		6.5.		
		6.6.		
		6.7.	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8.	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4

(...)

Na página 4546 onde se lê:

«(...)

ANEXO III-A

Tabela salarial

(...)

(...)

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO III-A

Tabela salarial

(...)

Nota à tabela:

Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respetiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.

(...)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Leiria, União Geral de Trabalhadores de Leiria - UGT - Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - João Miguel da Silva Lopes - SBC.

SPZC - Representado por Licínia Gomes da Silva.

SBC - Representado por Francisco Jacinto Carapinha Barrenho.

SITRA - Representado por Arlindo Marques Martins.

SINTAP - Representado por Vânia Filipa de Jesus Almeida.

FNE - Representado por Rosa Amélia Lebre Otero.

SINTAP - Representado por Marco José Oliveira Cardoso.

Suplentes:

SINDEQ - Representado por Carlos Alberto Crespo Pereira.

SINTAP - Representado por Rogério Paulo Ribeiro Guerra.

SINDITE - Representado por Mónica Sofia Castro Costa.

SINDEL - Representado por Manuel António Silva Oliveira.

STAS - Representado por João Manuel Forsado Ramos Gonçalves.

SINTAP - Representado por Paulo Jorge Cristóvão Mendes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Denominação, natureza, âmbito, objeto e atribuições

1- A CIP - Confederação Empresarial de Portugal, abreviadamente designada por CIP, é uma associação de empregadores, de direito privado e sem fins lucrativos, de âmbito nacional, constituída por tempo indeterminado ao abrigo dos artigos 440.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que se rege pelos presentes estatutos.

2- A CIP tem por objeto:

- a) Representar, interna e externamente, a atividade económica nacional;
- b) Contribuir para o progresso da economia de mercado e da iniciativa privada;
- c) Apoiar as empresas de todas as dimensões e setores, com autonomia e independência;
- d) Ser o porta-voz das empresas, assumir e defender os seus interesses e propostas junto das instâncias económicas, políticas e sociais, aí incluídas também as organizações sindicais, a nível nacional, europeu e internacional;
- e) Ser um parceiro essencial do diálogo social e negociar, em nome das empresas, com os parceiros sociais e o poder político, tanto a nível nacional como europeu e internacional;
- f) Ser um agente de mudança em diálogo com a sociedade civil, promovendo e assegurando o crescimento sustentável das empresas e da economia portuguesa, no quadro da globalização.

3- A CIP integra as confederações, federações, uniões, associações e câmaras de comércio e indústria em que se organizem as empresas, bem como empresas de todos os setores de atividade, que a ela adiram, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

4- São atribuições da CIP:

- a) Garantir a permanente e eficaz representação das empresas e dos setores junto do poder político e das organizações económicas e sociais, aí incluídas também as sindicais, nacionais, europeias e internacionais;
- b) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações de empregadores, a nível europeu ou internacional;
- c) Exercer todas as atividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso da economia de mercado e da iniciativa privada;
- d) Representar as empresas e setores no âmbito do diálogo social, a nível nacional, europeu e internacional, celebrando acordos e outras formas e tomadas de posição que se mostrem ajustadas;

- e) Intervir em negociações coletivas de trabalho e celebrar convenções coletivas nos termos da lei e do mandato que lhe vier a ser outorgado pelas entidades integradas;
 - f) Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos legalmente previstos;
 - g) Cooperar com os poderes públicos e com as organizações sindicais em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto, de acordo com o princípio do tripartismo defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT);
 - h) Estudar e divulgar temas que interessem às atividades representadas e cuja correta perspetivação contribua para o seu desenvolvimento;
 - i) Desenvolver ações de *lobby* fortes e eficazes, em defesa dos interesses empresariais, junto dos diversos interlocutores nacionais, europeus e internacionais;
 - j) Contribuir para modernizar e reestruturar o universo empresarial português. Reorganizar o movimento associativo, em torno das representações setoriais e regionais;
 - k) Apoiar as empresas nas ações de internacionalização e de Investimento Direto Estrangeiro (IDE), conjugando a nossa matriz europeia com o desenvolvimento das relações com outros espaços, nomeadamente com os países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), da América Latina e da Zona Atlântica;
 - l) Dinamizar ações dirigidas aos seus associados, particularmente às micro, pequenas e médias empresas (PME), promovendo a articulação escolas/universidades, sob a forma de parcerias;
 - m) Contribuir para o aperfeiçoamento da diplomacia económica através de ações de concertação estratégica entre a CIP e os ministérios responsáveis pela economia, inovação e negócios estrangeiros, bem como estabelecer parcerias com instituições congéneres em países prioritários para o desenvolvimento de negócios para as empresas portuguesas;
 - n) Produzir e fornecer informação estratégica através de uma ampla rede de cooperação internacional, por forma a permitir que as empresas portuguesas ajustem a sua oferta à evolução da procura mundial;
 - o) Pensar o futuro, refletir sobre a evolução da economia, elaborar análises de conjuntura e estudos estratégicos para o país;
 - p) Criar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos e apoio de consultadoria, visando reforçar a capacidade de atuação das associações e empresas;
 - q) Exercer todas as demais atividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e que não sejam expressamente vedadas por lei.
- 5- Na definição da sua estratégia de ação e das suas linhas de atuação, a CIP orienta-se pela defesa do interesse nacional, da economia de mercado, da iniciativa privada e dos interesses das empresas e dos empresários.

Cláusula 2.^a

Sede e outras formas de representação territorial

- 1- A CIP tem sede em Lisboa e uma delegação principal no distrito do Porto.
- 2- Por deliberação da direção, a CIP pode criar e extinguir outras delegações ou outras formas de representação territorial em Portugal ou no estrangeiro.
- 3- Por deliberação da direção, a CIP pode delegar competências ou representatividade, local ou regional, em associações suas associadas e que cumpram os requisitos regulamentarmente previstos.

CAPÍTULO II

Associados e entidades parceiras

Cláusula 3.^a

Qualidade de associado e entidade parceira

- 1- Podem ser associados da CIP as confederações, federações, uniões, associações e câmaras de comércio e indústria em que se organizem as empresas, bem como empresas de todos os setores de atividade não representadas diretamente por associações de empregadores e cujo volume de negócios seja igual ou superior a 30 milhões de euros, que manifestem o seu interesse e propósito de aderir e filiar-se na CIP nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 405.º e do número 2 do artigo 446.º, ambos do Código do Trabalho, podem ser admitidas como entidades parceiras empresas e outras pessoas coletivas, públicas ou privadas, filiadas ou não nos associados da CIP, que manifestem interesse em dar o seu contributo para a CIP.

Cláusula 4.^a

Aquisição da qualidade de associado e entidade parceira

1- A admissão de associados e entidades parceiras é da competência da direção, a solicitação dos interessados.

2- A direção verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

Cláusula 5.^a

Direitos, deveres e perda da qualidade de associado e de entidade parceira

1- São direitos dos associados:

a) Participar na atividade da CIP, incluindo os de eleger ou ser eleito para os órgãos sociais, nos termos dos estatutos;

b) Participar nos conselhos, comissões e grupos de trabalho cuja criação esteja prevista nos presentes estatutos ou venha a ser decidida pelos órgãos sociais;

c) Beneficiar dos serviços, apoios e formas de representação, nos termos que vierem a ser regulamentados.

2- Sem prejuízo do estatuído no número 2 da cláusula 10.^a e demais normas legais aplicáveis, são direitos das entidades parceiras, com exclusão do direito a eleger, os previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior.

3- São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e as demais contribuições;

b) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares.

4- É dever das entidades parceiras:

a) Contribuir financeiramente para a CIP nos termos estabelecidos nos estatutos e no Regulamento de Quotas e Contribuições;

b) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares.

5- Para efeitos dos números 3 e 4 anteriores, os associados e as entidades parceiras devem remeter à CIP, após a aprovação do órgão competente, os respetivos relatórios e contas, e prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução das atribuições da CIP.

6- Perdem a qualidade de associado e de entidade parceira:

a) Aqueles que voluntariamente expressem essa vontade e notifiquem a CIP, por carta registada com aviso de receção, fax ou correio eletrónico, dirigido à direção, com um pré-aviso de 30 dias;

b) Aqueles que forem excluídos na sequência de processo disciplinar;

c) Aqueles que tenham cessado atividade ou se tenham extinguido;

d) Aqueles que, tendo em atraso quotas referentes a um período superior a seis meses, ou outros encargos de valor equivalente ao da quota ou contribuição mínima para o semestre, não procedam ao seu pagamento no prazo que lhes for fixado, por escrito, pela direção.

Cláusula 6.^a

Regime disciplinar

1- Constitui infração disciplinar, punível com sanção disciplinar, a violação culposa por parte dos associados e entidades parceiras dos seus deveres.

2- O procedimento disciplinar é escrito, dispondo o arguido do prazo de 20 dias contados da notificação dos factos de que é acusado para apresentar a sua defesa por escrito e solicitar a realização das diligências probatórias que considere adequadas.

3- As sanções disciplinares são, consoante a gravidade da infração e o grau de culpa do arguido:

a) A censura;

b) A multa até ao montante da quotização anual;

c) A exclusão.

4- A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior só é aplicável aos casos de grave violação de deveres fundamentais, por deliberação do conselho geral e requer o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 são da competência da direção.

6- Das deliberações referidas nos números 4 e 5, cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 7.^a

Órgãos sociais

São órgãos sociais da CIP:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal.

Cláusula 8.^a

Eleição e exercício de cargos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos quadrienalmente, por escrutínio secreto, sem limitação de mandatos, com exceção dos presidentes dos órgãos sociais, que têm como limite dois mandatos consecutivos, no exercício do mesmo cargo.

2- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 451.º do Código do Trabalho, os associados podem ser eleitos, no mesmo mandato, para mais de um órgão social.

3- As eleições respeitam o processo definido em Regulamento Eleitoral, sendo fiscalizadas por uma comissão eleitoral constituída para o efeito, nos termos legais.

4- Os cargos sociais são sempre exercidos por indivíduos; quando uma pessoa coletiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que, em sua representação, exercerá o cargo.

5- A perda da qualidade de associado por parte de pessoa coletiva que integre qualquer órgão social determina a cessação automática da sua representação e a imediata saída do indivíduo que assegura a mesma representação.

6- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa coletiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as suas funções, procedendo a pessoa coletiva à indicação do respetivo substituto, no prazo máximo de 60 dias após a cessação, que deverá merecer a aprovação maioritária dos membros do órgão social respetivo.

7- No caso da vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude de destituição, regulada na cláusula seguinte, ou por morte, incapacidade permanente, renúncia, expressa ou tácita, dos seus titulares ao mandato, aquela será preenchida pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas, mediante cooptação feita pelos demais membros do órgão social em causa.

8- A vacatura que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição determina a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato, que terá lugar dentro dos 60 dias subsequentes àquela ocorrência.

9- No caso de renúncia, destituição, morte, incapacidade permanente ou outro impedimento definitivo do presidente do conselho geral, será o mesmo substituído por vice-presidente do conselho geral, pela ordem em que figuram na lista eleita, decidindo a direção, nos 30 dias subsequentes à ocorrência, a manutenção da situação até ao final do mandato ou a realização de eleições para todos os órgãos sociais, a efetuarem-se dentro dos 90 dias subsequentes à verificação da substituição.

10- O exercício dos cargos sociais, enquanto tal, não é remunerado, exceto no caso do presidente da direção e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal.

11- As listas candidatas a qualquer órgão poderão conter até um terço de candidatos suplentes, que podem ser convidados a participar nas reuniões pelos presidentes dos respetivos órgãos, ainda que sem direito a voto.

Cláusula 9.^a

Destituição de membros dos órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais, individualmente ou em conjunto, ou os seus representantes, podem ser destituídos antes do final do mandato quando ocorra motivo grave.

2- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros só pode ter lugar em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e, para ser válida, requer um número de votos favoráveis superior a metade dos votos de todos os associados presentes.

3- Se a destituição reduzir a menos de dois terços os membros do órgão social, deve a mesma assembleia geral deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato e realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4- A destituição ou renúncia da totalidade da direção determina a realização de novas eleições para todos os órgãos e início de um novo mandato, devendo a assembleia geral designar imediatamente uma comissão administrativa composta por cinco membros, à qual compete a gestão corrente da CIP até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Cláusula 10.^a

Composição e funcionamento

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- As entidades parceiras podem participar na assembleia geral sem direito a voto.

3- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

4- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nenhum dos membros da respetiva mesa, os trabalhos são dirigidos por associados presentes, designados pela assembleia geral no início da reunião.

5- Cada associado deve assegurar a sua participação na assembleia geral por representantes, até ao máximo de três, sendo o direito de voto exercido por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

6- O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses ou a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto, salvo se, quanto à falta de credencial, ou havendo regularização do atraso no pagamento até ao início da reunião, devidamente comprovado pelos serviços da CIP, a assembleia geral autorizar aquele exercício.

7- Sem prejuízo do previsto no número seguinte, para efeitos do disposto no número 1 será afixada na sede e delegações da CIP, até três dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

8- Nos casos previstos no número 21 desta cláusula, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, será afixada na sede e delegações da CIP até 15 dias depois daquele em que for feita a convocação.

9- Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior ao designado para a assembleia.

10- A lista de associados referida nos números 7 e 8, depois de introduzidas as retificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

11- Salvo em assembleias eleitorais, é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado, não podendo, no entanto, nenhum associado representar mais do que três outros associados.

12- Cada associado tem direito ao número de votos que lhe for atribuído pelo Regulamento de Quotas e Contribuições, respeitada a proporção máxima de 1 para 10 legalmente prevista.

13- A assembleia geral reúne, ordinariamente, no primeiro trimestre de cada ano, designadamente para apreciar e votar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício anterior e, no último trimestre de cada ano, para aprovar o plano de atividades e o orçamento do exercício seguinte, exceto em ano eleitoral, em que esta aprovação deverá ocorrer até 30 dias após as eleições.

14- O ato eleitoral deve ter lugar até ao final do primeiro trimestre do quadriénio correspondente ao mandato a que respeitar.

15- Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente da respetiva mesa, quando o entenda necessário para assegurar o normal funcionamento da CIP, e, ainda, a pedido da direção, do

conselho fiscal ou de associados que representem, no mínimo, 20 % dos direitos de voto.

16- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocação, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos seus associados representativos de, no mínimo, metade do número total de votos.

17- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funciona, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com os associados que estiverem presentes.

18- Nos casos em que a assembleia geral tenha sido convocada a requerimento de associados, só pode funcionar, mesmo em segunda convocatória, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos associados requerentes.

19- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral é feita com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem do dia, mediante publicação do respetivo aviso, nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

20- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser adotadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

21- Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração dos estatutos ou do regulamento eleitoral, a convocatória e o respetivo projeto têm de ser enviados com a antecedência mínima de 30 dias.

22- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 9.^a, número 2, 24.^a e 25.^a, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes.

23- A votação não é secreta, exceto quando respeite a eleições ou a matérias disciplinares ou quando essa forma de votação seja requerida por associados que representem, no mínimo, 10 % dos direitos de voto.

24- No ato da votação, cada associado entrega um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

Cláusula 11.^a

Competências

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, o conselho geral, a direção, o conselho fiscal e os respetivos membros e proceder à sua destituição, nos termos da lei e dos estatutos;

b) Definir as linhas gerais da política associativa da CIP;

c) Aprovar o plano estratégico, o plano anual de atividades e o orçamento anual da CIP, sob proposta da direção;

d) Aprovar o relatório e contas do exercício e a aplicação de resultados, sob proposta da direção, e o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar o Regulamento de Quotas e Contribuições, sob proposta do conselho geral;

f) Aprovar o Regulamento Eleitoral, mediante proposta do conselho geral;

g) Deliberar livremente sobre a alteração dos estatutos, ainda que sob proposta do conselho geral;

h) Deliberar sobre a extinção, dissolução e consequente liquidação da CIP;

i) Aprovar a alienação ou oneração de bens imóveis;

j) Aprovar o Regulamento de Condecorações e Louvores, que lhe seja apresentado pelo conselho geral, mediante proposta da direção;

k) Atribuir louvores ou outros títulos honoríficos sob proposta fundamentada do conselho geral;

l) Definir eventuais remunerações do presidente da direção e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal, podendo delegar esta competência numa comissão de remunerações, com a composição e competências definidas na cláusula 15.^a;

m) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, nos termos legais e estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais.

SECÇÃO III

Conselho geralCláusula 12.^a**Composição, funcionamento, vinculação e competência**

1- O conselho geral é presidido pelo presidente da direção e composto por um número ímpar de membros, no mínimo de 35 e no máximo de 75, com a designação de vice-presidentes, distribuídos, de forma equilibrada, entre associações setoriais, associações empresariais regionais, câmaras de comércio e indústria, empresas, entidades parceiras e individualidades, sendo que, para o conjunto formado pelas associações setoriais e pelas associações empresariais regionais, deve ser garantido o número mínimo correspondente a 70 % dos seus membros.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior quanto à exigência de um número ímpar de membros, os membros da comissão executiva integram, por inerência, o conselho geral, não relevando para o mínimo e máximo previstos no mesmo número.

3- O conselho geral reúne bimestralmente, em sessão ordinária, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

4- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 6.^a, as deliberações do conselho geral são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

5- Os membros do conselho geral são solidários nas deliberações tomadas.

6- O conselho geral só poderá validamente deliberar se estiver presente ou representada a maioria dos seus membros.

7- A falta não justificada de um elemento do conselho geral a três reuniões consecutivas ou a cinco intercaladas implica a vacatura do respetivo cargo.

8- Compete ao conselho geral:

a) Analisar e debater as principais questões relativas à atividade empresarial e à promoção da competitividade da economia nacional e emitir recomendações e pareceres com vista a orientar e apoiar a direção na prossecução da missão e das atribuições da CIP;

b) Promover ações que tenham por objeto o reforço, a dinamização e reestruturação do associativismo empresarial;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

d) Aprovar, sob proposta da direção, a obtenção de financiamentos de montante superior a quinhentos mil euros, que sejam necessários ao desenvolvimento das atividades da CIP;

e) Analisar as atividades desenvolvidas pela direção no primeiro semestre de cada ano e emitir recomendações/orientações para as atividades a desenvolver por aquela no segundo semestre desse mesmo ano;

f) Analisar o relatório e contas do exercício, bem como a proposta de aplicação de resultados, propostos pela direção;

g) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;

h) Propor à assembleia geral o Regulamento de Quotas e Contribuições, e eventuais alterações a este, sob proposta da direção;

i) Propor, sob proposta da direção, a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;

j) Propor à assembleia geral a concessão de louvores ou outros títulos honoríficos, nos termos do Regulamento de Condecorações e Louvores;

k) Submeter à assembleia geral o Regulamento de Condecorações e Louvores, sob proposta da direção;

l) Aprovar, sob proposta da direção, a filiação e desfiliação da CIP em organizações empresariais ou de empregadores europeias e ou internacionais;

m) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, pelos estatutos ou regulamentarmente e não reservadas a outros órgãos sociais.

9- Compete, em especial, ao presidente do conselho geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral;

b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral, pelo conselho fiscal ou pela direção;

c) Zelar pelos interesses e prestígio da CIP e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à CIP;

d) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pelo conselho geral, pelos presentes estatutos ou regulamentarmente.

10- O presidente do conselho geral pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

SECÇÃO IV

Direção

Cláusula 13.^a

Composição, funcionamento, vinculação e competência

1- A direção é composta por um número ímpar de membros, no mínimo de 15 e no máximo de 45, dos quais 1 é o presidente, e que é, simultaneamente, o presidente do conselho geral e da comissão executiva, 2 a 8 são vice-presidentes e os restantes são vogais.

2- Os membros da direção deverão repartir-se, de forma equilibrada, entre associações setoriais, associações empresariais regionais, câmaras de comércio e indústria, empresas, entidades parceiras e individualidades, sendo que, para o conjunto formado pelas associações setoriais e pelas associações empresariais regionais e câmaras de comércio e indústria, deve ser garantido o número maioritário dos membros.

3- A direção delegará numa comissão executiva parte das suas competências.

4- Os membros da comissão executiva, num máximo de 15 membros, são designados de entre os membros da direção.

5- Compete à direção desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente cometidas pela lei e pelos presentes estatutos.

6- Compete, em especial, à direção:

a) Definir, orientar e fazer executar a atividade da CIP, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e as suas próprias resoluções;

c) Submeter à apreciação do conselho geral o plano estratégico e o plano anual de atividades e o orçamento da direção;

d) Submeter ao conselho geral, para análise, o relatório e contas do exercício, bem como a proposta de aplicação de resultados;

e) Submeter ao conselho geral um relatório com as atividades desenvolvidas pela direção no primeiro semestre e analisar a exequibilidade das recomendações/orientações emitidas pelo mesmo conselho;

f) Negociar e obter os financiamentos necessários ao desenvolvimento das atividades da CIP, submetendo-os à aprovação do conselho geral quando ultrapassem o montante de quinhentos mil euros;

g) Criar, quando tal se justifique, conselhos, comissões e grupos de trabalho cuja previsão resulte dos presentes estatutos e proceder à sua extinção, bem como definir-lhes objetivos e atribuições e aprovar os respetivos regulamentos;

h) Analisar e, sendo caso disso, adotar as propostas de decisão, recomendações e pareceres que lhes sejam submetidas pelos conselhos, comissões e grupos de trabalho;

i) Criar grupos de trabalho, permanentes ou temporários, definir-lhes os objetivos e atribuições e aprovar os respetivos regulamentos;

j) Elaborar e propor ao conselho geral o Regulamento de Quotas e Contribuições;

k) Fixar anualmente o valor das quotas e das contribuições a pagar pelos associados e pelas entidades parceiras, dentro dos limites e no exercício de atribuição que se encontrarem definidos no Regulamento de Quotas e Contribuições;

l) Sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 6.^a, deliberar sobre a instauração de processos disciplinares e a aplicação das sanções;

m) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da CIP;

n) Deliberar sobre a admissão de associados e de entidades parceiras e declarar a perda de qualidade de associado e de entidade parceira, nos casos previstos no número 6 da cláusula 5.^a, e ainda, no caso da alínea d) desse número, autorizar a sua readmissão, uma vez pagas as quantias em atraso;

- o) Constituir mandatários para ato expresso ou determinado;
- p) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à apreciação do conselho geral;
- q) Delegar, em funcionários qualificados ou mandatários, atos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada;
- r) Submeter ao conselho geral propostas de filiação e desfiliação da CIP em organizações empresarias ou de empregadores europeias e ou internacionais;
- s) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos e não reservadas a outros órgãos sociais.

7- A direção reúne ordinariamente mensalmente e, extraordinariamente por convocação do seu presidente, só podendo deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros e sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

8- A falta não justificada de um elemento da direção a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respetivo cargo.

9- Nas reuniões da direção poderão participar, a convite do seu presidente e sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal, quaisquer outros membros dos órgãos sociais da CIP e os presidentes dos conselhos mencionados nos estatutos da confederação, que não sejam membros da direção.

10- Cada membro da direção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

11- Os membros da direção são solidários nas deliberações tomadas.

12- Compete, em particular, ao presidente da direção:

- a) Preparar as reuniões da direção;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
- c) Exercer os mais amplos poderes na prossecução dos interesses e negócios sociais, dentro dos limites impostos por lei, pelos estatutos e pela assembleia geral;
- d) Representar a CIP em juízo e fora dele, bem como em todos os atos em que, por deliberação expressa da direção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;
- e) Representar institucionalmente a CIP;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral, pelo conselho fiscal ou pelo conselho geral;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da CIP e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à CIP;
- h) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direção, pelos presentes estatutos ou regulamentarmente.

13- Para vincular a CIP são necessárias duas assinaturas, sendo uma a assinatura do presidente da direção ou, na sua ausência, a assinatura de dois membros da direção, sendo um deles um vice-presidente.

14- Para obrigar a CIP em atos de gestão corrente é suficiente a assinatura do presidente da direção.

15- Compete aos vice-presidentes substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos, sendo aqueles substituídos por vogais e estes por suplentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Cláusula 14.^a

Composição, funcionamento e competência

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um vogal efetivo e um vogal suplente.

2- Um dos membros efetivos do conselho fiscal e o vogal suplente são revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

3- O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada trimestre, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção.

4- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

5- O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

- 6- Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.
- 7- Compete ao conselho fiscal:
- a) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
 - b) Fiscalizar os atos do conselho geral e ou da direção respeitantes à matéria financeira;
 - c) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua ação fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício a submeter à discussão e votação da assembleia geral;
 - d) Examinar, sempre que entenda, a escrita da CIP e os serviços de tesouraria;
 - e) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contração de empréstimos;
 - f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral, pelo conselho geral ou pela direção;
 - g) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no âmbito das suas competências, o julgue necessário;
 - h) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas por lei, pelos estatutos ou regulamentarmente.

SECÇÃO VI

Comissão de remunerações

Cláusula 15.^a

Composição e competências

1- A comissão de remunerações é constituída pelos presidentes da mesa assembleia geral, que preside à mesma, e do conselho fiscal e por um outro elemento designado pelo conselho geral de entre os seus membros, não podendo tal designação recair sobre o presidente da direção.

2- A comissão de remunerações fixará as remunerações do presidente da direção e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal, considerando a atividade por aqueles exercida e a efetiva prestação de serviços.

SECÇÃO VII

Órgãos de consulta

Cláusula 16.^a

Conselhos setoriais

1- Os conselhos setoriais integram associados representativos e entidades parceiras do mesmo setor de atividade económica ou que com ele tenham relações privilegiadas, bem como individualidades de reconhecido mérito nos domínios em causa.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, número 6, alínea g), são conselhos setoriais:

- a) O conselho da indústria portuguesa;
- b) O conselho do comércio português;
- c) O conselho dos serviços de Portugal;
- d) O conselho do turismo português;
- e) O conselho português da construção e do imobiliário.

3- Os conselhos setoriais escolhem o seu presidente de entre os seus membros.

4- Aos conselhos setoriais compete elaborar propostas de decisão, recomendações ou pareceres a submeter à direção sobre matérias do interesse do respetivo setor de atividade.

Cláusula 17.^a

Conselho associativo regional

1- O conselho associativo regional integra associados representativos de regiões, podendo, também, integrar entidades parceiras e individualidades de reconhecido mérito nesse âmbito.

2- O conselho associativo regional escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3- Ao conselho associativo regional compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter à direção sobre matérias do interesse das regiões neles representadas.

Cláusula 18.^a

Conselho empresarial

1- O conselho empresarial integra as empresas associadas, as entidades parceiras e individualidades de reconhecido mérito no domínio empresarial.

2- O conselho empresarial escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3- Ao conselho empresarial compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter à direção sobre matérias relativas à atividade empresarial em geral.

Cláusula 19.^a

Conselho das câmaras de comércio e indústria

1- O conselho das câmaras de comércio e indústria integra as câmaras de comércio e indústria associadas da CIP.

2- O conselho das câmaras de comércio e indústria escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3- Ao conselho das câmaras de comércio e indústria compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter à direção sobre matérias relativas à atividade destas entidades em prol da atividade empresarial em geral.

Cláusula 20.^a

Conselhos estratégicos nacionais

1- Os conselhos estratégicos nacionais integram associados e entidades parceiras agrupados em função de áreas temáticas, bem como individualidades de reconhecido mérito nessas áreas.

2- Aos conselhos estratégicos nacionais compete elaborar recomendações e pareceres a submeter à direção sobre matérias da respetiva área temática.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, número 6, alínea g), encontram-se já em funcionamento os seguintes conselhos estratégicos nacionais:

a) O conselho estratégico nacional da energia;

b) O conselho estratégico nacional da saúde;

c) O conselho estratégico nacional do ambiente;

d) O conselho estratégico para a economia digital;

e) O conselho estratégico para a cooperação, desenvolvimento e lusofonia económica.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Cláusula 21.^a

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Cláusula 22.^a

Receitas

Constituem receitas da CIP:

a) O produto das quotas e outras contribuições pagas pelos associados e pelas entidades parceiras;

b) O produto de doações, heranças, legados e quaisquer outras contribuições e donativos postos à disposição da CIP;

c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

e) A prestação de serviços aos associados e entidades parceiras, nos termos legais, estatutários e regulamentares.

Cláusula 23.^a**Despesas**

Constituem despesas da CIP:

- a) As resultantes do pagamento das retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos, bem como as remunerações dos órgãos sociais, nos termos destes estatutos;
- b) As resultantes do pagamento de material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições, devidamente orçamentadas e autorizadas;
- c) As despesas de representação dos membros dos órgãos sociais, no exercício dos respetivos cargos, devidamente documentadas;
- d) As despesas de filiação em organismos ou instituições nacionais ou internacionais;
- e) Todas as outras que se revelem indispensáveis à prossecução do fim da CIP e que, se não orçamentadas em orçamento ordinário, são obrigatoriamente refletidas em orçamento suplementar.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitóriasCláusula 24.^a**Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral**

- 1- A alteração dos estatutos da CIP só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.
- 2- A alteração do Regulamento Eleitoral fica sujeita ao disposto no número anterior.

Cláusula 25.^a**Extinção, dissolução e liquidação**

- 1- A CIP só pode ser extinta em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados.
- 2- A assembleia geral que delibere a extinção da CIP decide sobre a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não podem ser distribuídos pelos associados que não sejam associações.
- 3- Na mesma reunião é designada uma comissão liquidatária que passa a representar a CIP em todos os atos exigidos pela liquidação.

Cláusula 26.^a**Aplicação no tempo**

O novo quadro estatutário apenas terá aplicação aos processos eleitorais e mandatos iniciados após a publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 2 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 153 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros, adiante designada por «ARP» é uma associação de empregadores constituída por duração indeterminada, regendo-se pelo disposto na lei, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 2.º

Sede e delegação

1- A ARP tem a sua sede na cidade do Porto, podendo ser alterada para outro local nacional, até 20 km mediante decisão da direcção.

2- Podem ser criadas delegações noutras localidades do território nacional.

3- A criação de delegações ou outros meios de representação competirá à assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 3.º

Âmbito

1- A ARP prossegue o seu objeto em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Fins

1- A ARP tem por fim a prossecução, promoção e defesa dos interesses globais e comuns dos seus associados, com vista ao seu desenvolvimento técnico e económico, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as atividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- A ARP procurará designadamente:

a) Assumir um papel activo na análise e definição das medidas de política económica, financeira, social e jurídico-administrativas relacionadas com os transportes públicos rodoviários de passageiros;

- b) Representar e defender os seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas nacionais e internacionais;
- c) Fomentar, desenvolver e dinamizar a cooperação comercial e empresarial para todos os seus associados;
- d) Actuar ao nível da mobilização, divulgação e sensibilização das medidas tendentes à defesa dos interesses dos seus associados;
- e) Disponibilizar apoio e esclarecimentos aos associados, nomeadamente na área jurídica, formação profissional e assistência técnica;
- f) Promover, organizar e realizar acções de formação profissional, congressos, colóquios e exposições no âmbito das atividades desenvolvidas pelos associados.
- g) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados.

Artigo 5.º

Competências

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a ARP deverá, nomeadamente:

- a) Manter em funcionamento serviços administrativos e outros que se revelem indispensáveis;
- b) Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;
- c) Efetuar os inquéritos e estudos necessários à realização dos fins associativos;
- d) Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do setor e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;
- e) Representar os associados em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do setor.
- f) Cobrar as quotas aos associados ou ex-associados que se encontram em mora, nomeadamente pela via judicial.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Categorias

1- A ARP é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias:

- a) Associados efetivos;
- b) Associados aliados;
- c) Associados honorários;
- d) Associados agregados.

2- Poderão ser admitidos como associados efetivos as sociedades comerciais ou cooperativas, legalmente constituídas e que se encontrem devidamente licenciadas, pela entidade competente para o efeito, para o exercício da atividade de transportes públicos em veículos automóveis de passageiros, de âmbito nacional e/ou internacional.

3- Poderão ser admitidos como associados aliados as entidades que, não se integrando no âmbito definido no número anterior, exerçam regularmente atividades que direta ou indiretamente se relacionam com a atividade de transporte público de passageiros, e/ou que contribuam para o exercício da atividade dos associados efetivos e agregados.

4- Poderão ser associados honorários, as pessoas singulares ou coletivas que tenham prestado serviços relevantes à ARP ou tenham significativamente contribuído para a prossecução dos objetivos da mesma.

5- Poderão ser admitidos como associados agregados as sociedades comerciais ou cooperativas, que cumpram os mesmos requisitos constantes do número 2, e em que, na sua estrutura organizativa, pelo menos, um dos sócios seja comum com um do associado efetivo da ARP.

6- Perde a qualidade de associado agregado a sociedade comercial ou cooperativa que deixar de preencher os requisitos constantes do número anterior.

7- Nos termos do número anterior, e verificando-se a perda da qualidade de associado agregado, a sociedade comercial ou cooperativa deverá, no prazo de 7 dias, comunicar, por correio eletrónico, se pretende manter o vínculo à ARP, como associado efetivo.

Artigo 7.º

Admissão

1- A admissão de associados efetivos, aliados e agregados é da competência da direcção da ARP, a requerimento dos interessados, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua atividade, assim como proceder ao depósito do valor correspondente a dois trimestres.

2- Em caso de recusa de admissão, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 30 dias, a contar da data da sua comunicação, por carta registada com aviso de receção. A assembleia geral, na primeira reunião convocada após a interposição, deverá decidir sobre o mesmo. Desta decisão caberá recurso para os tribunais comuns.

3- Os associados efetivos, aliados e agregados adquirem o pleno gozo dos seus direitos três meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

4- Os associados efetivos adquirem o direito ao voto e a eleger os órgãos sociais da ARP seis meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

5- Os associados efetivos adquirem o direito a ser eleitos para os órgãos sociais da ARP doze meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

6- A atribuição do título de associado honorário compete à assembleia geral, sob proposta de qualquer órgão social ou associado.

Artigo 8.º

Caducidade da inscrição

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo da empresa;
- b) Pela declaração de insolvência do associado.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados, nos termos previstos nestes estatutos e regulamento interno:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Discutir e votar os assuntos que às mesmas forem submetidos a aprovação em assembleias gerais;
- c) Receber o relatório de contas, o programa, o orçamento, circulares e outras publicações da associação;
- d) Ser informado dos assuntos de interesse dos associados, nomeadamente legislação do sector;
- e) Eleger e ser eleitos para os órgãos da ARP;
- f) Solicitar a convocação de assembleias gerais extraordinárias;
- g) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados de todas as iniciativas da ARP.
- h) Apresentar aos órgãos competentes da ARP as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela.

2- Os direitos consignados nas alíneas b), e), f) e h) do número 1 deste artigo só podem ser exercidos pelos associados efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

- a) Respeitar o preceituado nos estatutos e regulamento, assim como as deliberações dos seus órgãos, facilitando e auxiliando estes no desempenho das suas funções;
- b) Exercer o cargo para que foram eleitos, salvo impedimento ou motivos de escusa admitidos;
- c) Pagar a jóia de inscrição as quotas e demais encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ARP;
- d) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- e) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da ARP e para a eficácia da sua ação.
- f) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados.

2- A alínea b) do número anterior não se aplica aos associados aliados e associados agregados.

3- As alíneas b), c) e f) não se aplicam aos associados honorários.

Artigo 11.º

Representação dos associados

1- O representante de cada associado junto da ARP deverá ser designado e comunicado por escrito no prazo máximo de 15 dias após a admissão na associação, pelo associado.

2- A substituição do representante indicado no número anterior deverá ser informada por escrito no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 12.º

Exclusão de associados

1- Perdem a qualidade de associados efetivos, aliados e agregados:

- a) Os associados que deixarem de reunir os requisitos para a sua admissão;
- b) Aqueles que pedirem a sua demissão, por carta registada ou correio eletrónico com aviso de receção, dirigida ao presidente da direcção, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data em que a perda de qualidade de associado devesse começar a ter efeito;
- c) Aqueles que, em sede de processo disciplinar, forem sancionados com pena de expulsão;
- d) Aqueles que não regularizem as suas quotas ou demais encargos, mantendo-as em falta por mais de seis meses.

2- A exclusão dos associados pelos motivos previstos no número anterior são da competência da direcção ou da assembleia geral, conforme dispõe o artigo 43.º

3- A perda de qualidade de associado efetivo, aliado ou agregado, não desobriga do pagamento das quotas e encargos devidos até à data em que esse facto tiver lugar e implica a perda do direito ao património social.

4- A readmissão poderá ter lugar comprovando-se que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.

Artigo 13.º

Direitos dos associados demitidos, excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer a ARP não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da ARP, deixando de beneficiar dos acordos e/ou protocolos celebrados pela ARP com outras entidades.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- Para a prossecução das atribuições constantes dos presentes estatutos, conta a ARP com os seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

2- A designação, para os cargos dos órgãos sociais, será feita por eleições através de sufrágio secreto nos termos do regulamento.

3- Os órgãos sociais podem ser remunerados nas condições a definir em regulamento interno.

4- O montante da remuneração terá que ser submetido à aprovação da assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 15.º

Duração do mandato dos titulares dos órgãos

1- É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da ARP, sendo sempre permitida a reeleição, excepto para o cargo de presidente da direcção, pois, neste caso, nunca poderão ultrapassar dois mandatos consecutivos.

2- Os órgãos da ARP poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral em reunião extraordinária, expressamente convocada para o efeito, na qual serão eleitos os órgãos transitórios de gestão, sua duração e objetivos.

Artigo 16.º

Elegibilidade

1- Só poderão ser eleitos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais, e que estejam inscritos como associados da ARP há mais de doze meses.

2- Nenhum associado efetivo pode ser eleito para mais de um cargo.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Natureza e composição

1- A assembleia geral é o órgão máximo da ARP, nela tendo assento todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, mas cabendo apenas aos seus associados efectivos o poder deliberativo.

2- As deliberações da assembleia geral, tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados, vinculam todos os associados.

Artigo 18.º

Competência

São competências da assembleia geral, para além das definidas na lei:

- a) Eleger a respectiva mesa;
- b) Eleger os demais órgãos da associação, em regime de listas solidárias pelo período de três anos, devendo os mandatos coincidir com a assembleia geral ordinária;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais da associação, como disposto no artigo 23.º, no seu número 2;
- d) Deliberar, sobre os recursos interpostos de decisões proferidas pela direcção, no âmbito de processos disciplinares;
- e) Aprovar o relatório e contas relativo ao ano anterior, bem como o programa e o orçamento para o ano em curso;
- f) Fixar, sob proposta de direcção, o valor da jóia, das quotas e demais encargos;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões relativas à associação;
- h) Deliberar, sob proposta da direcção, a alteração dos estatutos e regulamento interno.
- i) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação.

Artigo 19.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de março de cada ano para os fins constantes da alínea e) do artigo anterior.

2- A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente sempre que a sua convocação for requerida ao presidente da mesa, pela direcção, pelo conselho fiscal, ou no mínimo, por um quarto dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

3- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado com assento na assembleia geral mediante carta ou correio eletrónico com aviso de receção endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, mas nenhum associado poderá representar mais de três associados.

4- As assembleias gerais realizam-se presencialmente, conforme deliberação da mesa da assembleia geral, que deve constar da respetiva convocatória.

5- As assembleias gerais poderão, excecionalmente, realizar-se por meios telemáticos, quando motivos de força maior assim o exijam e conforme deliberação da mesa da assembleia geral, que deve constar da respetiva convocatória.

Artigo 20.º

Convocatórias

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção e publicação no site da ARP, dirigida a todos os associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

2- Em ano de eleições a assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, 30 dias de antecedência.

3- A convocatória para uma assembleia geral extraordinária deverá ser feita a todos os associados com, pelo menos, 30 dias de antecedência.

4- De tal convocatória constará a ordem de trabalhos e, quando se trate da convocação de uma assembleia geral extraordinária, dela constará ainda a indicação de quem a requereu e dos motivos invocados para a sua realização.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Para além dos membros efetivos, é eleito um suplente.

3- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da mesa, nos seguintes termos:

a) O presidente pelo vice-presidente;

b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

4- Ao presidente da mesa, para além dos demais poderes que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, compete dirigir os trabalhos da assembleia geral.

5- Ao vice-presidente compete coadjuvar o presidente e substituí-lo nas faltas e impedimentos.

6- Ao secretário compete:

a) Verificar a regularidade da situação estatutária dos associados que se apresentam à assembleia;

b) Escrutinar os votos;

c) Elaborar a acta.

7- Faltando à reunião da assembleia os membros da mesa, a sua substituição efetuar-se-á nos seguintes termos:

a) O presidente, pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo associado que a assembleia designar;

b) O secretário, por associado para o efeito convidado por quem presida a reunião.

Artigo 22.º

Quórum

1- A assembleia geral pode deliberar, em primeira convocatória, desde que à mesma compareçam ou se façam representar metade dos associados efetivos.

2- A assembleia geral pode deliberar, em segunda convocatória, meia hora depois da primeira convocatória, com qualquer número de associados, sempre que o assunto seja o mesmo da primeira e tal se declare no aviso convocatório.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes e representados, salvo quando a lei ou os estatutos exigirem maioria qualificada.

2- As deliberações sobre os estatutos, regulamento interno e destituição dos titulares dos órgãos sociais, exigem o voto favorável de três quartos do número de votos expressos dos associados presentes e representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação só poderão ser pronunciadas com o acordo de pelo menos três quartos dos associados efectivos.

- 4- Cada associado efectivo tem direito a um voto.
- 5- O não pagamento da quota referente ao trimestre vencido e demais encargos impede o exercício do direito de voto.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Natureza e composição

- 1- A direcção é o órgão executivo responsável pela gestão e administração da associação, bem como pela sua representação a nível nacional e internacional.
- 2- A direcção é um órgão colegial e é composto de um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro.
- 3- As listas concorrentes a eleição para a direcção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupará na direcção.
- 4- A lista referida no número anterior incluirá um suplente.
- 5- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da própria direcção, nos seguintes termos:
 - a) O presidente por um dos vice-presidentes;
 - b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

Artigo 25.º

Competência

- 1- São competências da direcção, para além das definidas no regulamento geral interno:
 - a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
 - b) Representar oficialmente a ARP;
 - c) Cumprir e fazer cumprir os regulamentos da ARP;
 - d) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os relatórios de onde constem a informação sobre a execução do plano de actividades e as contas do exercício anterior;
 - e) Apresentar à assembleia geral o plano de actividades e orçamento para o exercício seguinte;
 - f) Elaborar processos disciplinares e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;
 - g) Apresentar alterações aos estatutos e regulamento geral interno e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;
 - h) Propor à assembleia geral a fixação do valor de jóia de admissão e da quota anual;
 - i) Criar campanhas temporárias de isenção de jóia de inscrição;
 - j) Criar, organizar e dirigir os serviços e contratar todo o pessoal necessário;
 - k) Deliberar sobre a admissão ou readmissão de associados efectivos, associados aliados e associados agregados;
 - l) Propor à assembleia geral a filiação da associação noutros organismos nacionais e internacionais;
 - m) Negociar convenções coletivas de trabalho;
 - n) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis a realização dos fins da ARP e que não sejam da competência dos outros órgãos.
 - o) Criar comissões técnicas sempre que se considere necessário.
- 2- Para obrigar a associação em quaisquer actos e ou contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente da direcção ou no seu impedimento o vice-presidente substituto.

Artigo 26.º

Reuniões e quórum

- 1- As reuniões da direcção realizar-se-ão periodicamente e sempre que se julgue necessário, quando convocadas pelo seu presidente.
- 2- As deliberações só poderão ser aprovadas por maioria dos membros da direcção, cabendo ao presidente ou, no impedimento deste, ao vice-presidente substituto, em caso de empate, o voto de qualidade.
- 3- É obrigatória a comparência às reuniões dos membros da direcção, implicando a ausência a duas reuniões

ordinárias consecutivas sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros a perda automática do respectivo mandato.

4- A direcção pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.

5- As reuniões de direcção poderão realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Natureza e composição

1- O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade da ARP.

2- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Para além dos membros efetivos, é eleito um suplente.

4- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação do próprio conselho fiscal, nos seguintes termos:

- a) O presidente pelo vice-presidente;
- b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Prestar parecer sobre o relatório e contas anual;
- c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- d) Dar parecer, sobre os assuntos que a assembleia geral ou direcção entendam submeter à sua apreciação;
- e) Verificar, sempre que o entenda, as contas da associação.

Artigo 29.º

Reuniões e quórum

1- O conselho fiscal reúne, pelo menos, uma vez por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente o voto de qualidade em caso de empate.

3- É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal, pelo que a sua falta a duas reuniões ordinárias sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros implica a perda automática do respectivo mandato.

4- O conselho fiscal pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.

5- As reuniões do conselho fiscal poderão realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 30.º

Votação

1- As eleições dos órgãos sociais serão feitas por escrutínio secreto, na forma prevista na lei geral para os actos eleitorais similares, na parte em que os presentes estatutos sejam omissos.

2- Podem votar todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos, e que estejam inscritos na ARP há mais de seis meses.

3- O direito ao voto é exercido presencialmente, pelo próprio associado ou representante devidamente man-

datado para o efeito, ou por correspondência, com garantia dos princípios da confidencialidade em matéria eleitoral previstos nestes estatutos.

4- Cada eleitor não poderá representar mais de três associados, devendo, para tal, apresentar documento emitido pelo representado conferindo poderes para o acto, reservando-se ao presidente da mesa da assembleia geral o direito de exigir os elementos que considere necessários para comprovar tal delegação de poderes.

5- O associado representado deverá igualmente informar, por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção, a ARP que delegou poderes noutro associado efetivo, identificando-o.

6- A não observância das regras previstas nos números anteriores, aquando da realização do acto eleitoral, poderá determinar a invalidade do voto.

Artigo 31.º

Listas eleitorais

1- Poderão apresentar listas eleitorais para concorrer aos diferentes órgãos sociais:

a) A direcção em exercício de funções;

b) Todos os associados efetivos, no pleno gozo dos seus direitos e com inscrição na ARP há doze meses, que para tal formem as respectivas listas eleitorais e reúnam um mínimo de 20 associados proponentes.

2- Nos termos do número anterior, não são considerados «associados proponentes» os associados que compõem a lista eleitoral candidata aos diferentes órgãos sociais.

3- Os proponentes enviarão ao presidente da mesa da assembleia, até 15 dias antes da data das eleições, a respectiva lista candidata.

3- O presidente da mesa da assembleia afixará na sede social e publicará no site institucional da ARP as listas candidatas, até 10 dias antes das eleições.

CAPITULO IV

Do regime financeiro

Artigo 32.º

Proveitos

1- Constituem proveitos da ARP:

a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;

b) As quantias resultantes da comercialização de impressos ou quaisquer outros documentos relacionados com a actividade transportadora;

c) As quantias provenientes da prestação de serviços de apoio ao sector;

d) Subsídios, patrocínios e verbas provenientes da promoção da atividade e sua divulgação;

e) Quantias resultantes de protocolos celebrados, formações, eventos, entre outros;

f) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas à associação;

g) As quantias resultantes de serviços de carácter económico e social prestados aos associados;

h) Juros provenientes dos seus fundos capitalizados.

2- Todos os proveitos serão obrigatoriamente depositados em instituições bancárias em contas da associação.

Artigo 33.º

Custos

1- As despesas da ARP são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2- Sempre que se preveja que o valor das realizações possa vir a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado orçamento suplementar.

3- Os contratos de aquisição de bens móveis, estudos, projectos, empréstimos ou outros contratos susceptíveis de gerar encargos financeiros de valor superior a 25 000,00 € necessitam de deliberação específica da assembleia geral.

Artigo 34.º

Jóia

1- Pela admissão pagará o associado efetivo, aliado e agregado uma jóia de montante a fixar pela assembleia geral, sob a proposta da direcção.

2- A direcção poderá isentar o pagamento de joia, através de campanhas temporárias de angariação de novos associados.

3- Ficarão isentos do pagamento da jóia os associados honorários.

Artigo 35.º

Quotas

1- Os associados efetivos, aliados e agregados ficam sujeitos ao pagamento de uma quota, cujo valor é fixado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2- A quota referida no ponto anterior pode ser liquidada mensal, trimestral, semestral ou anualmente.

3- Será da responsabilidade dos associados faltosos o pagamento de todas as despesas e os encargos que a ARP tenha de suportar em virtude da demora no pagamento das quotas ou para cobrança das importâncias em dívida (incluindo honorários de advogado, de agente de execução, custas judiciais ou outras.

Artigo 36.º

Critério de fixação e lugar do pagamento da jóia e da quota

1- O quantitativo da jóia e das quotas exigíveis a cada associado serão aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2- A joia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direcção.

Artigo 37.º

Movimento de fundos

1- A ARP manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por cheque ou transferência bancária.

2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado por dois membros da direcção ou por um membro da direcção e um mandatário por ele nomeado para o efeito.

Artigo 38.º

Aquisição e alienação de bens

1- A ARP poderá adquirir bens a título gratuito e a título oneroso, porém só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários a consecução dos fins sociais.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso depende sempre de autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral.

3- Fica igualmente sujeito a autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral, a alienação de bens imóveis.

Artigo 39.º

Orçamento

1- A vida financeira e a gestão da ARP no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2- O conselho fiscal emitirá parecer sobre a proposta de orçamento apresentada pela direcção.

Artigo 40.º

Ano social

O ano social coincidirá com o ano civil.

Artigo 41.º

Relatório, balanço e contas anuais

1- A direcção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará á assembleia geral, dentro do prazo legalmente estabelecido, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2- O relatório, balanço e contas da direcção serão remetidos aos membros da assembleia geral, com antecedência não inferior a quinze dias da data da reunião, devendo, durante o mesmo prazo, estar patentes, na sede, exemplares dos referidos documentos para exame dos associados.

Artigo 42.º

Reservas

Do saldo da gerência será deduzida a percentagem de 10 % para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 43.º

Sanções

1- As infrações aos preceitos estatutários, regulamento interno, bem como as deliberações da assembleia geral e direcção ficam sujeitas as seguintes penalidades, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram:

- a) Advertência;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, nomeadamente os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes e que prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais; e o não pagamento de quotas e/ou demais encargos há mais de seis meses.

3- A sanção pecuniária prevista a alínea b), do número 1, deste artigo terá um valor mínimo equivalente a dez vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a cem vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.

4- Compete a direcção a aplicação da sanção prevista na alínea a), e as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

5- Compete a assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas b), c) e d), do número 1 do presente artigo, com excepção do disposto no número anterior.

Artigo 44.º

Defesa do arguido

1- Nenhuma das sanções poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de quinze dias, remetendo-lhe nota discriminativa da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada ou correio eletrónico, com aviso de receção.

3- Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

4- Os recursos devem ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão, tendo aqueles efeitos suspensivos.

Artigo 45.º

Pagamento da sanção pecuniária

1- A sanção pecuniária deve ser liquidada no prazo de trinta dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou em caso de recurso, 30 dias após a notificação da decisão final.

2- O pagamento da sanção pecuniária poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontre em poder da ARP.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e finais

Artigo 46.º

Regulamento geral

Os presentes estatutos serão regulamentados através do regulamento geral interno da ARP.

Artigo 47.º

Alterações aos estatutos

As propostas de alteração dos estatutos e regulamento só poderão ser discutidas e votadas em assembleia geral extraordinária, só fazendo vencimento ao abrigo do disposto do número 2 do artigo 23.º

Artigo 48.º

Destituição dos titulares dos órgãos

1- A deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais da ARP compete à assembleia geral em reunião extraordinária.

2- A destituição será baseada em proposta explícita e fundamentada em actos ou atitudes que envolvam graves prejuízos e desprestígio para a ARP ou associados.

3- Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

a) O cargo do titular destituído será assegurado por um dos restantes membros da mesa ou do órgão a que pertença, designado por estes entre si;

b) Se a destituição for colectiva, a mesa da assembleia geral será constituída pelo conselho fiscal e a direcção e o conselho fiscal serão substituídos pela mesa da assembleia geral.

Artigo 49.º

Incompatibilidades

1- Nenhum associado eleito pelos órgãos sociais poderá acumular cargos nos referidos órgãos.

2- A substituição do representante legal na ARP que pertença aos órgãos sociais implica a perda de mandato.

3- Está vedado o acesso aos órgãos sociais a todos os associados que façam parte dos órgãos de outra associação que se insira no mesmo âmbito da ARP.

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

1- A ARP dissolve-se nos casos previstos na lei ou por deliberação da assembleia geral extraordinária, com base no disposto no número 3 do artigo 23.º

2- O destino do património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis, competirá à assembleia geral.

3- A liquidação, neste âmbito, será tomada a cargo de uma comissão nomeada para o efeito pela assembleia geral.

Artigo 51.º

Vigência

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Âmbito e serviços

Artigo 1.º

Âmbito

Em conformidade com o disposto do artigo 4.º dos estatutos, a ARP prestará aos associados no âmbito da sua atividade:

- a) Assistência jurídica, através de consultores jurídicos, sobre a interpretação e o cumprimento das normas legais referentes ao exercício da sua atividade;
- b) A assistência jurídica deverá ser solicitada e prestada sob a forma escrita;
- c) Assistência técnica ou documental;
- d) Assistência profissional, nomeadamente através de colóquios ou congressos, que visem uma melhoria do nível profissional;
- e) Outros meios de assistência que se julguem oportunos.

Artigo 2.º

Comunicações

1- Para efeitos técnicos e estatísticos, deverão os associados efetivos, aliados e agregados prestar todas as informações solicitadas pela associação.

2- Deverão os associados comunicar qualquer alteração respeitante à sua denominação social, sede, capital social, gerência e forma jurídica no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 3.º

Pagamento de quotas

1- As quotas consideram-se vencidas no 1.º dia do trimestre a que se reportarem, devendo ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da sua emissão.

2- Todos os demais encargos deverão respeitar o prazo de liquidação disposto no ponto anterior.

3- O pagamento das quotas e/ou demais encargos deverá ser feito única e exclusivamente pelo sistema de débito direto para as empresas que se tornem associadas da ARP após a publicação dos estatutos da ARP e do presente regulamento interno no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- Para as empresas que se tornaram associadas da ARP antes da data prevista no número anterior, mantém-se a possibilidade de pagamento das quotas e/ou demais encargos pelas restantes vias, exceto se estiverem em mora há mais de seis meses, aplicando-se neste caso o disposto no número anterior.

Artigo 4.º

Suspensão dos serviços

Sem prejuízo da alínea *d)* do artigo 12.º dos estatutos, e embora não perdendo a qualidade de associado efetivo, aliado ou agregado, a prestação de serviços aos associados fica suspensa até regularização das quotas ou demais encargos vencidos ou até que termine o respetivo procedimento disciplinar.

Artigo 5.º

Disciplina dos associados

1- O não cumprimento do disposto nos estatutos, deliberações da assembleia geral, da direcção, e presente regulamento interno constitui infração disciplinar, punível consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram com:

- a) Advertência;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2- Compete a direcção a aplicação da sanção prevista na alínea *a)*, e as sanções previstas nas alíneas *b)* a *d)* do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

3- Compete à assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*, do número 1 do presente artigo, com exceção do disposto no número anterior.

4- A aplicação das sanções referidas no número 1 do presente artigo serão sempre precedidas da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração e da sua notificação ao associado acusado, por carta registada com aviso de receção, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

5- Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

6- Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7- A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados efetivos, aliados e agregados se obrigam ou estejam obrigados para com a ARP dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO II

Das eleições

Artigo 6.º

Convocação eleitoral

Será da competência do presidente da assembleia geral o envio por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção a todos os associados efetivos, com pelo menos 30 dias de antecedência, a convocatória para a assembleia eleitoral.

Artigo 7.º

Prazo para entrega de candidaturas

1- As listas de candidatura deverão ser entregues, mencionando os membros e os respetivos cargos a eleger e acompanhadas de um termo de aceitação e do programa de ação, até às 18h00 do 15.º dia anterior ao ato eleitoral.

2- Até 10 dias antes do ato eleitoral, terá o presidente da assembleia geral de proceder ao envio, por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção, a todos os associados efetivos, das listas candidatas aos órgãos sociais com a indicação dos membros e os cargos a eleger.

3- Na convocatória deverá também constar a indicação do local, data e hora, em que o ato eleitoral decorrerá.

4- Deverá constar das listas, obrigatoriamente, um substituto para cada órgão social a eleger.

Artigo 8.º

Apresentação das listas

1- As listas candidatas serão classificadas pela ordem alfabética segundo a apresentação cronológica ao presidente da assembleia geral.

2- Todas as reclamações serão analisadas e decididas pela mesa da assembleia geral. A decisão será proferida no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 9.º

Ato eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante duas horas.

2- Na abertura da assembleia geral eleitoral, as listas candidatas designarão entre os presentes, um seu representante para, junto da mesa da assembleia geral eleitoral, como escrutinador, acompanhar o ato eleitoral.

3- O resultado das eleições será anunciado pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, depois de elaborada a respetiva ata, assinada pela mesa, pelos escrutinadores e pelos presentes que o desejarem.

4- No caso de igualdade de votos entre as duas listas mais votadas, proceder-se-á a nova eleição, entre as mesmas, para desempate.

5- A nova votação deverá ser realizada no prazo de 15 dias.

Artigo 10.º

Reclamação

1- O prazo de reclamação sobre qualquer irregularidade verificada no decorrer da eleição será de dois dias e deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral pelo associado que tenha assistido ao mesmo e se encontre em pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará as reclamações e emitirá a sua decisão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- Findo o prazo para as reclamações e decisão sobre as mesmas, a mesa da assembleia geral eleitoral organizará uma relação com os nomes dos candidatos da lista vencedora, que será divulgada aos associados.

Artigo 11.º

Posse dos órgãos

A tomada de posse dos órgãos eleitos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá lugar na sede da ARP ou em local a designar, logo após proclamados os resultados definitivos.

CAPÍTULO III

Dos custos sociais

SECÇÃO I

Reembolso das despesas

Artigo 12.º

Membros dos órgãos sociais

1- Os cargos de órgãos sociais poderão vir a ser remunerados.

2- Nos termos do número anterior, cabe à direcção fixar a forma e os montantes a remunerar, mediante proposta submetida à assembleia geral, em função da disponibilidade, competência técnica e capacidade de trabalho demonstrada dos órgãos sociais.

3- Cabe igualmente à direcção fixar a forma e os montantes a atribuir aos órgãos sociais por todas as despesas tidas ao serviço da ARP.

Artigo 13.º

Colaboradores

As despesas de deslocação dos colaboradores da ARP serão pagas nos termos dos contratos coletivos por que se regem, com exceção das deslocações ao estrangeiro, cujos montantes terão de ser previamente fixados pela direcção.

SECÇÃO II

Dos procedimentos contabilísticos

Artigo 14.º

Orçamento

A ARP será gerida por planos e orçamentos aprovados nos termos dos estatutos.

Artigo 15.º

Procedimentos contabilísticos

1- A ARP reger-se-á contabilisticamente pelo plano oficial de contabilidade e adotará regras de procedimento contabilístico gerais e uniformes, de forma a permitir uma atempada consolidação, verificação e prestação de contas.

2- A direcção elaborará o manual de procedimentos e definirá prazos para uma atempada prestação de contas, de forma a permitir o rigoroso cumprimento das obrigações fiscais da ARP.

Artigo 16.º

Ordens de pagamento

Todos os pagamentos serão titulados por documentos denominados «ordem de pagamento» de que constará obrigatoriamente:

- a) O valor orçamentado;
- b) O valor despendido;
- c) O valor transitado;
- d) O valor da despesa;
- e) O número da conta a que corresponde a rubrica orçamental.

Artigo 17.º

Vigência

O presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6 , a fl. 153 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da}

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 10 de maio de 2023 na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, L.^{da}, com sede em Estarreja.

(Seguem as assinaturas de 24 trabalhadores)».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Husqvarna 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 Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Husqvarna Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de abril de 2023, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Husqvarna Portugal, SA.

Morada: Edifício Diamant Boart, Lagoa - Albarraque, 2635-595 Albarraque».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da} - 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 Atividades 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 30 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da}

«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 5 de maio de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Volkswagen Group Services, Unipessoal L.^{da}
Sede: Quinta da Marqueza - 2954-024 Quinta do Anjo»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Champcork, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Champcork, SA, realizada em 23 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

Efetivos:

Diogo Alberto Moreira da Costa.

Nuno Fernando Costa Cruz.

Suplentes:

José Manuel de Oliveira Alves.

Registado em 2 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 160 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA, realizada em 6 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022.

Efetivos:

Lino Daniel Gregório de Oliveira.

Suplentes:

André Filipe Carmo Fontes.

Registado em 30 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 159 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, realizada em 17 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

Efetivos:

Mauro Alexandre Macedo Dias.
José Manuel Nascimento Ferreira.
Luís Miguel Mateus de Andrade.

Suplentes:

Mário Jorge Dias de Carvalho Mota das Neves.
Miguel Ângelo Ribeiro Sant'Ana Teixeira.
António Carlos Grilo Santa Rita.

Registado em 2 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 159 do livro n.º 1.